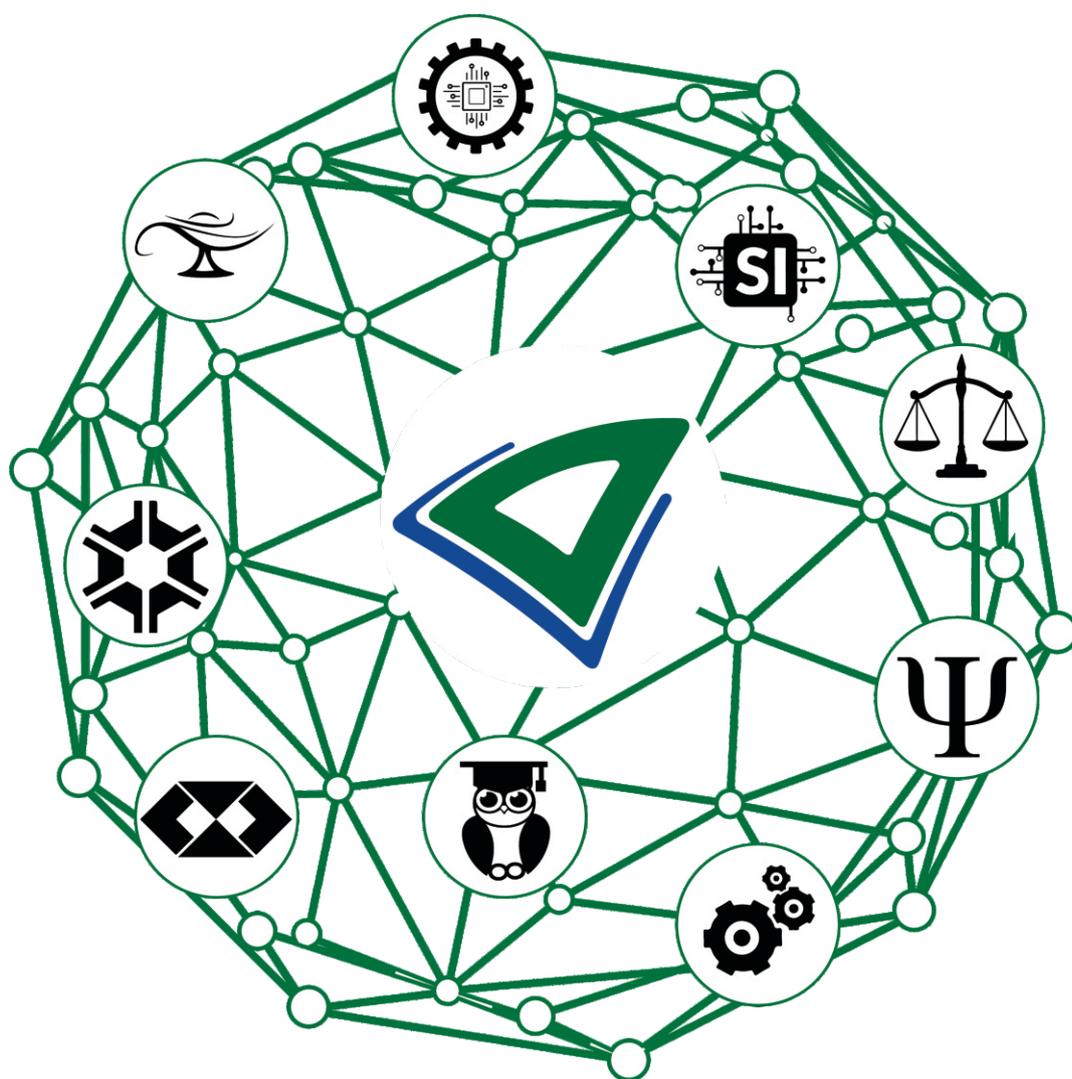




REVISTA
SETREM

O CONHECIMENTO FAZ A DIFERENÇA!

Ano XVI nº 33 JUN/DEZ 2018 - ISSN 1678-1252



INSTITUCIONAL
DIREÇÃO DA MANTENEDORA

Diretoria Gestão 201X - 201X

Presidente:

Vice-presidente:

Secretária:

Vice-secretário:

Tesoureiro:

Vice-tesoureiro:

Conselho Fiscal:

Conselho Deliberativo:

Diretor Geral da SETREM: Sandro Ergang

Vice-diretor Ensino Superior e Ensino

Profissionalizante: Sandro Ergang

Vice-diretora Administrativa:

Vice-diretora Educação Básica, Ensino Médio e Centro
de Idiomas:

Vice-diretora Educação Infantil:

Conselho Editorial:

Comissão Científica Interna (avaliadores - sistema *blind review*):

Comissão Científica Externa (avaliadores - sistema *blind review*):

Editor-chefe: Ms Alexandre Chapoval Neto

Revisão: Carla Matzembacher

Capa: Assessoria de Comunicação SETREM

Diagramação: Assessoria de Comunicação SETREM

Ano XIV nº32 XXX/XXX 201X - ISSN1678-1252

Revista SETREM: Revista de Ensino e Pesquisa

Sociedade Educacional Três de Maio Três de Maio:

SETREM Publicação Semestral



SUMÁRIO

SOCIEDADES INSTÁVEIS E A CRISE DE IDENTIDADES EM TEMPOS MODERNOS.....04

Bruna Sinigaglia
Carla Rosane da Silva Tavares Alves
Elizabeth Fontoura Dorneles
Tiago Anderson Brutti
UNICRUZ

ANÁLISE DO ÍNDICE DE RUÍDO INTERNO EM TRANSPORTE COLETIVO NA CIDADE DE IJUÍ/RS..... 10

Katuay Zarth
Jonatan Alves dos Reis
Tarcisio Dorn de Oliveira
UNIJUÍ

ESTUDO DOS BENEFÍCIOS QUE UMA UNIVERSIDADE CORPORATIVA PODE GERAR A UMA EMPRESA DO RAMO COMERCIAL.....16

Rafaela Dillmann Heck
Janice Walter
Nedisson Luis Gessi
Sérgio Luis Allebrandt

SUCESSÃO FAMILIAR EM EMPRESAS FAMILIARES DO SETOR METAL MECÂNICO DO MUNICÍPIO DE TRÊS DE MAIO – RS25

Alexandre Chapoval Neto
Edson Luiz Oliveira Baiotto
Patricia Taline Estraich Rösch
Maria Margarete Baccin Brizzola

ESTUDO DA VIABILIDADE MERCADOLÓGICA, ECONÔMICA E FINANCEIRA DE UMA LOJA DE MATERIAL ELÉTRICO, HIDRÁULICO E DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS.....35

Alexandre Chapoval Neto
Francieli Tais Neuhaus
Patricia Daiane Azevedo
Maria Margarete Baccin Brizzola

APLICAÇÃO DO MÉTODO FMEA E A ANÁLISE DA PERCEPÇÃO DE RISCOS OCUPACIONAIS INERENTES AO USO DE AGROTÓXICOS PELOS AGRICULTORES EM UMA COMUNIDADE RURAL46

Fabiano Soltis
Jakles Maron Soares
Cléia dos Santos Moraes

MEIO AMBIENTE E SUAS RELAÇÕES: UMA ABORDAGEM SOBRE O PAPEL DA PROTEÇÃO DO PODER PÚBLICO.....55

Cleiton Lixieski Sell
Jeano Saraiva Corrêa

DAS COMPETÊNCIAS LINGUÍSTICAS AO ENFRENTAMENTO DAS TURBULÊNCIAS DA VIDA AUTÔNOMA63

Marguit Carmen Goldmeyer
Fabiane Cristine Waechter

A TRAJETÓRIA DA EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA NUMA VISÃO PARTICULAR	71
Alfeu Jamur Lopes de Almeida Samanta Gallo Thielke	
A IDENTIDADE PROFISSIONAL DO COORDENADOR PEDAGÓGICO FRENTE AOS DESAFIOS DO COTIDIANO ESCOLAR.....	80
Natália Heloisa Diehl	
FABRICAÇÃO DE UM PRODUTO À BASE DE SORO LÁCTEO COMO FORMA DE REAPROVEITAMENTO DE RESÍDUOS EM UMA AGROINDÚSTRIA DA REGIÃO OESTE DE SANTA CATARINA.....	86
Cristiane Tonezer Elisângela Pinheiro Milene Aparecida Primmaz	
HUMANIZAÇÃO NA ASSISTÊNCIA AO CUIDADO DO RECÉM-NASCIDO.....	93
Ana Laura Deves Vera Beatriz Pinto Zimmermann Weber Carlice Maria Scherer	
A ATUAÇÃO DO/A ENFERMEIRO/A NO PRÉ-NATAL DE RISCO HABITUAL EM DIFERENTES CENÁRIOS DA ASSISTÊNCIA DE ENFERMAGEM E O IMPACTO NAS FORMAS DE NASCER.....	101
Daniela Cristina Reckziegel Heberle Paulo Fábio Pereira	
PERCEPÇÃO DOS DIFERENTES ATORES ENVOLVIDOS NA CENA DO PARTO SOBRE VIOLÊNCIA OBSTÉTRICA.....	111
Camila Bamberg Gilberto Souto Caramão	
PERFIL E COMPETÊNCIAS DOS ENFERMEIROS GESTORES PARA ADMINISTRAÇÃO HOSPITALAR.....	116
Franzéli Inês Kaspary Angélica Reolon da Costa Jacinta Spies	

SOCIEDADES INSTÁVEIS E A CRISE DE IDENTIDADES EM TEMPOS MODERNOS

Bruna Sinigaglia¹Carla Rosane da Silva Tavares Alves²Elizabeth Fontoura Dorneles³Tiago Anderson Brutti⁴UNICRUZ⁵**RESUMO**

O artigo traz uma reflexão acerca da descentralização das estruturas da(s) identidade(s) do sujeito partindo das transformações das sociedades tradicionais, sólidas e estáveis, para o contexto das sociedades modernas, em especial as pós-modernas, marcadas pela liquidez e instabilidade. A partir da noção de sociedade em constante movimento, característica própria da pós-modernidade, busca-se analisar o processo de re(construção) da identidade dos sujeitos, as quais passaram a ser múltiplas e sofrem frequentes alterações, influenciadas por fatores como a mídia, as redes sociais e a moda. Em meio a multiplicidade de identidades dos sujeitos pós-modernos, aborda-se a chamada crise de identidade, impulsionada pela globalização e pelo sistema capitalista. Para respaldar as mudanças sociais e de identidades ao longo das sociedades, parte-se do entendimento de alguns autores, como Bauman, Hall e Giddens, que escrevem acerca dessas transformações e as consequências que operam sobre a identidade dos sujeitos, ou seja, a crise de identidade.

Palavras-chave: Identidade. Sociedades. Instabilidade.

1. INTRODUÇÃO

As mudanças na contemporaneidade são tão dinâmicas e imprevisíveis que resta difícil acompanhar todas as suas transformações na mesma velocidade com que ocorrem, ocasionando nos sujeitos, por vezes, o sentimento de que estão perdidos, ou que não sabem mais de fato quem são. Em meio a esse cenário de instabilidades, deixa-se de lado o convívio em grupo, a interação entre os sujeitos, os quais tendem a voltar o olhar apenas a si próprios, resultando em identidades individualistas.

As discussões acerca da(s) identidade(s) constituem um tema atual que pauta vários estudos,

ABSTRACT

The article presents a reflection about the decentralization of the structures of the identity (s) of the subject starting from the transformations of traditional societies, solid and stable, to the context of modern societies, especially the postmodern ones, marked by liquidity and instability. From the notion of a society in constant movement, characteristic of postmodernity, we seek to analyze the process of re (construction) of the identity of the subjects, which became multiple and suffer frequent changes influenced by factors such as the media, social networks and fashion. Amidst the multiplicity of identities of postmodern subjects, the so-called identity crisis, driven by globalization and the capitalist system, is addressed. In order to support social and identity changes throughout societies, it is based on the understanding of some authors, such as Bauman, Hall and Giddens, who write about these transformations and the consequences that affect the identity of the subjects, that is, the crisis of identity.

Keywords: Identity. Societies. Instability.

tendo em vista que o processo de construção da identidade não é mais estático, e sim, complexo e plural. A vida a partir do mundo moderno exige que os sujeitos sejam tão rápidos quanto à sociedade a qual pertencem. O “mundo em disparada”, como conceitua Giddens (2002), é um universo no qual as mudanças sociais ocorrem de forma mais célere que nas sociedades anteriores, nas quais o comportamento e as práticas reformulam-se constantemente.

O presente artigo tem por objetivo trazer algumas reflexões acerca das alterações ocorridas no processo de construção da(s) identidade(s) dos sujeitos, demonstrando como a transformação da sociedade tradicional para a sociedade moderna e pós-moderna influenciou no deslocamento das estruturas das identidades, o que leva a crer que se está vivendo

¹Mestranda em Práticas Socioculturais e Desenvolvimento Social (Unicruz). Bolsista CAPES/PROSUC. Advogada inscrita na OAB/RS Graduada em Direito, especialista em Gestão e Legislação Trabalhista. Membro discente do GEPELC. E-mail: brunasinigaglia@hotmail.com.

²Doutora em Letras (UFRGS). Professora e Coordenadora do Programa de Pós-Graduação em Práticas Socioculturais e Desenvolvimento Social (Unicruz). ^{1a} Líder do GEPELC. Orientadora da pesquisa E-mail: ctavares@unicruz.edu.br.

³Doutora em Letras (UFRGS). Professora do PPG em Práticas Socioculturais e Desenvolvimento Social (Unicruz). E-mail: edorneles@unicru.edu.br.

⁴Doutor em Educação (Filosofia) – (Unijuí). Pós-doutorando em Filosofia (Unioeste). Professor do PPG em Práticas Socioculturais e Desenvolvimento Social (Unicruz). E-mail: tbbritti@unicruz.edu.br.

⁵Programa de Pós-Graduação em Práticas Socioculturais e Desenvolvimento Social da Universidade de Cruz Alta.

em tempos de “crise de identidade”. Busca-se também destacar como a noção de identidade na sociedade atual vem sendo (re)construída, partindo de um contexto em que se dispõe de uma multiplicidade de identidades a disposição de cada indivíduo.

A globalização, as tecnologias, a facilidade de comunicação, assim como o consumismo, são aspectos que contribuíram significativamente à fragmentação de identidades estáveis e locais, transformando-as em mutáveis e globais. Abordar-se-á como a crise de identidade, encarrada por parte da sociedade como uma perda de valores consolidados, é na verdade uma imposição do sistema capitalista em que tudo deve ser consumido, fluente e substituível.

2. CAMINHO METODOLÓGICO

Metodologicamente, o presente estudo trata-se de uma pesquisa qualitativa, elaborada por meio de revisão bibliográfica, especialmente a partir de obras de Hall (2002, 1998), Giddens (2002, 1991) e Bauman (2013, 2005, 2001, 1999, 1998). Esses autores permitem resgate das transformações que ocorreram na estrutura das sociedades, partindo da sua concepção tradicional até os dias atuais, evidenciando suas influências sobre o sujeito e sua(s) identidade(s).

Utilizou-se também estudos publicados em revistas científicas e material eletrônico que igualmente tratam da temática abordada. O material bibliográfico coletado auxiliou na construção do entendimento acerca da formação da identidade e sua re(construção) de maneira a acompanhar a liquidez das relações em sociedade, que por serem dinâmicas, complexas e plurais, acarretam a fragmentação ou a crise de identidade nas conjunturas da contemporânea.

Os resultados e discussões que são levantados nesse estudo são fruto da disciplina Sociedade, Cultura e Cidadania do Programa de Pós-Graduação – Mestrado Acadêmico em Práticas Socioculturais de Desenvolvimento Social da Universidade de Cruz Alta – UNICRUZ, visando por meio de uma abordagem dos problemas sociais e culturais destacar a necessidade de cidadãos mais éticos e que pautem sua formação em princípios de cooperação, fraternidade e inserção social.

3. RESULTADOS E DISCUSSÕES TEÓRICAS

3.1. A CRISE DE IDENTIDADE NO CONTEXTO DA MODERNIDADE LÍQUIDA E DA MODERNIDADE TARDIA

A identidade é resultante do processo no qual os indivíduos, a partir da socialização e do convívio, formam relações que contribuem para a construção de sua identificação pessoal, onde o reconhecimento e aceitação da identidade do outro passa a contribuir com o processo de estruturação da própria identidade. Há tempos já se encontram discussões acerca de questões problemáticas envolvendo identidades, principalmente a partir da pós-modernidade, contexto no qual as relações sociais estão cada vez mais efêmeras.

Para Hall (1998, p. 07), as velhas identidades, aquelas que se caracterizavam por serem estáveis e unificadas, estão sendo fragmentadas, deixando de

lado a estabilidade e assumindo caráter de mutabilidade constante, o que pode ser considerado um resultado do desequilíbrio da vida em sociedade.

A assim chamada “crise de identidade” é vista como parte de um processo mais amplo de mudança, que está deslocando as estruturas e processos centrais das sociedades modernas e abalando os quadros de referências que davam aos indivíduos uma ancoragem estável do mundo social”.

Esse declínio é fruto do deslocamento das estruturas tradicionais em que a identidade dos sujeitos limitava-se a tradição, ao parentesco e a localidade em que viviam, para uma “sociedade de mudança constante, rápida e permanente”, onde se encontra uma multiplicidade de identidades, variáveis e instáveis (HALL, 1998, p.14). A ruptura da sociedade tradicional permitiu aos sujeitos desvincularem suas identidades do tempo e do espaço físico no qual se encontravam, assumindo a responsabilidade, e também a autonomia de construir sua identidade de forma flexível, onde as inúmeras possibilidades de escolha revelam a libertação de uma identidade herdada.

O processo de formação de identidade não é estático, ele muda de acordo com o momento histórico e social. Hall (1998) destaca três concepções que sinalizam a modificação do processo de formação, e também o seu entendimento em cada época da sociedade, destacando a identidade do sujeito do iluminismo, do sujeito sociológico e por fim, do sujeito pós-moderno.

O sujeito iluminista era orientado pela concepção de ser humano autônomo, único, centrado e racional. De acordo com ideais iluministas, todos os homens agiam com racionalidade e coerência, construindo identidades bem definidas e marcadas pela individualidade. Essa singularidade decorre de sua emancipação em relação à dependência de convívio coletivo e também do rompimento da teoria que defendia que tudo estava centrado em torno de Deus (HALL 1998).

O conceito de sujeito sociológico surge a partir das mudanças complexas da sociedade moderna que constata que o sujeito não é autônomo nem autossuficiente. Sua identidade individual é formada a partir das relações com o meio social e do contato com os demais indivíduos, “outras pessoas importantes para ele”, sendo a “interação” do “eu” com a sociedade o fator responsável pela construção da identidade, ligando o sujeito à estrutura social na qual está inserido (HALL, 1998, p. 11).

Mesmo passando de uma individualidade para o reconhecimento da importância que a relação com a sociedade tem para a formação de uma identidade particular, ainda assim as identidades permanecem estáveis e unificadas. O sujeito pós-moderno se depara com o novo, nada mais é estável, as relações mudam instantaneamente, sua identidade que antes era fixa, agora passa a ser mutável, e por vezes até incoerente, podendo assumir diversas identidades em curtos espaços de tempo.

A crise de identidade está associada a ideia de identidade do sujeito pós-moderno, onde a complexidade social e o dinamismo com que a sociedade se transforma tornam-se responsáveis pelo desenraizamento do sujeito. A fragmentação da identidade constitui um problema à medida que os próprios sujeitos não conseguem se situar ou se definir quanto a sua identidade individual. Tudo é muito instável e transformações ocorrem a todo o momento. “O próprio processo de identificação, através do qual se projetam as identidades culturais, torna-se provisório, variável e problemático” (HALL, 1998, p. 9).

A sociedade pós-moderna, ou também chamada de modernidade tardia por Hall (1998) e Giddens (2002), ou modernidade líquida, por Bauman (2001), se caracteriza pela constante mudança e pela rapidez de suas transformações. A solidez da sociedade tradicional é substituída pela liquidez da nova sociedade, e isso atinge todos os setores, a economia, o trabalho, o mercado, a vida social, as relações afetivas, a política e a própria identidade.

Para Giddens (2002, p. 35), uma das principais peculiaridades da modernidade tardia é o que ele chama de “radicalização da flexibilidade”, que seria a imprevisibilidade da sociedade, tendo em vista que as práticas sociais são flexíveis às transformações que ocorrem de maneira acelerada. A flexibilidade da modernidade tardia, ao mesmo tempo em que valoriza a abertura para a mudança, acaba gerando novos problemas durante a construção de possíveis soluções, eis que “quanto mais um problema é colocado em foco, tanto mais as áreas circundantes do conhecimento se tornam embaraçadas para os indivíduos que dela se ocupam”.

A globalização foi um fenômeno que colaborou com o declínio da noção tradicional de identidade. O desenvolvimento dos transportes, das tecnologias e principalmente dos meios de comunicação, em especial a internet, proporcionaram maior acesso a informação e a possibilidade de ligação entre todas as regiões do mundo, cenário propício à propagação da diversidade de identidades.

[...] a “globalização” se refere àqueles processos, atuantes numa escala global, que atravessam fronteiras nacionais, integrando e conectando comunidades e organizações em novas combinações de espaço-tempo, tornando o mundo, em realidade e em experiência, mais interconectado. A globalização implica em um movimento de distanciamento da ideia sociológica clássica da “sociedade” como um sistema bem delimitado e sua substituição por uma perspectiva que se concentra na forma como a vida social está ordenada ao longo do tempo e do espaço” (HALL, 1998, 67-68).

A globalização possibilitou a expansão do processo de transformação de identidades, que até então eram locais, e tornam-se globais. As forças da globalização, associadas aos meios de comunicação, ofertam diariamente uma série de identidades que são verdadeiros clichês de uma sociedade capitalista e consumista. As novas identidades, precárias e

passageiras encontram na “teia” das relações virtuais o ambiente adequado para sua proliferação (BAUMAN, 2005).

É praticamente impossível se distanciar ou não fazer parte do mundo conectado em uma rede virtual como a internet, onde os sujeitos se deixam influenciar quanto a formação da própria identidade. Nesse sentido, Bauman (2005, p. 100), afirma que:

Hoje em dia, nada nos faz falar de modo mais solene ou prazeroso do que as “redes” de “conexão” ou “relacionamentos”, só porque a “coisa concreta” — as redes firmemente entretecidas, as conexões firmes e seguras, os relacionamentos plenamente maduros — praticamente caiu por terra.

A globalização e a inovação tecnológica serviram como combustível para tornar as transformações históricas e culturais ainda mais visíveis e aceleradas. Diariamente os sujeitos se deparam com novas culturas, novos métodos, novos hábitos, novas formas de relacionamento e novos estilos de vida, fatores que exigem maior flexibilidade dos sujeitos para que possam se identificar com as novidades.

Em relação a essa diversidade cultural que traz a baila uma série de saberes e comportamentos até então desconhecidas, Louro (2008) também faz suas considerações dizendo:

Desestabilizaram-se antigas e sólidas certezas, subverteram-se as formas de gerar, de nascer, de crescer, de amar ou de morrer. Informações e pessoas até então inatingíveis tornaram-se acessíveis por um simples toque de computador. Relações afetivas e amorosas passaram a ser vividas virtualmente; relações que desprezam dimensões de espaço, de tempo, de gênero, de sexualidade, de classe ou de raça; relações nas quais o anonimato e a troca de identidades faz parte do jogo (LOURO, 2008, p. 19).

O processo de construção de identidade na pós-modernidade constitui uma tarefa complexa capaz de proporcionar sentimento de insegurança e instabilidade. Essa sensação decorre da liberdade que a modernidade conferiu ao sujeito para que ele próprio pudesse ser responsável pela formação de sua identidade, o homem como “gerentes do momento”, deixando para traz a concepção de identidade enquanto algo herdado e passando a constituir um processo de escolhas (BAUMAN, 2013, p. 21).

Em tempos de modernidade líquida, a identidade estática não encontra mais razões para se assentar, pois a durabilidade das relações, dos produtos e até mesmo dos sentimentos estão perdendo valor. Na pós-modernidade, tudo é marcado pela transitoriedade, e para que o sujeito possa se manter integrado ao meio, deverá constantemente reconstruir-se.

3.2. INTERFERÊNCIA DA MODA E DO CONSUMO NA CONSTRUÇÃO CULTURAL DA IDENTIDADE DO SUJEITO CONTEMPORÂNEO

Em um primeiro momento pode até parecer incoerente associar consumismo, moda e cultura. Entretanto, são corolários das contínuas mudanças e insatisfações individuais que influenciam os sujeitos a tornarem-se melhores que os outros ou a assumirem faces distintas ao se relacionarem com o mundo exterior em nome da vaidade. A moda também é um fenômeno social que interfere diretamente na sociedade por ser um produto cultural com peso decisivo na construção e expansão de novas identidades e das formas de consumo desenfreado.

À medida em que os indivíduos alteram facilmente sua identidade, assumem o risco de estarem perdendo também os valores que já haviam consolidado, caracterizando uma crise de identidade ocasionada pela mudança constante.

O mundo constituído de objetos duráveis foi substituído pelo de produtos disponíveis projetados para imediata obsolescência. Num mundo como esse, as identidades podem ser adotadas e descartadas como uma troca de roupa. O horror da nova situação é que todo diligente trabalho de construção pode mostrar-se inútil; e o fascínio da nova situação, por outro lado, se acha no fato de não estar comprometida por experiências passadas, de nunca ser irrevogavelmente anulada, sempre mantendo as opções abertas (BAUMAN, 1998, p. 112-113).

O consumo na sociedade pós-moderna é mais um dos responsáveis pela liquidez da identidade na conjuntura atual, tornando-a algo consumível, assim como os produtos. À medida que a sociedade deixa de se organizar em torno do trabalho e passa a reger-se pelo consumo, a sedução e o desejo se tornam os padrões da identidade, que também se torna descartável.

Nesse segmento, Hall (1998, p. 75) assinala que:

Quanto mais a vida social se torna mediada pelo mercado global de estilos, lugares e imagens, pelas viagens internacionais, pelas imagens da mídia e pelos sistemas de comunicação global interligados, mais as identidades se tornam desvinculadas – desalojadas – de tempos, lugares, história e tradições específicas e parecem flutuar livremente.

Em uma sociedade consumista, os indivíduos são impulsionados a tornarem-se verdadeiros dependentes, condicionados ao seu poder de consumo para serem reconhecidos enquanto membros de um grupo social. Da mesma forma como são livres para desfazerem suas identidades, Bauman (2001, p. 98) revela que a liberdade dos sujeitos está condicionada “[...] a dependência de consumidor, a dependência universal das compras, é a condição *sine qua non* de toda liberdade individual, acima de tudo da liberdade de ser diferente, de ‘ter identidade’”.

As condições de vida na modernidade proporcionam pluralidade de escolhas, cabendo aos

sujeitos apenas a difícil tarefa de optar por qual caminho seguir. Giddens (2002, p. 79) refere que as escolhas dos sujeitos são tomadas de acordo com o “estilo de vida” ao qual se identificam, pois “nas condições da alta modernidade, não só seguimos estilos de vida, mas num importante sentido somos obrigados a fazê-lo, não temos escolhas senão escolher”. Além disso, cabe destacar que a escolha pelo “estilo de vida” também sofre influência dos estereótipos capitalistas, onde as situações socioeconômicas assumem um papel limitador e o consumismo age como um sistema de pressão e opressão sobre os sujeitos.

Para Bauman (2013), a moda também é um dos “fenômenos sociais” responsável pelo desejo de troca de identidades ultrapassadas, seguindo uma visão consumista que leva o sujeito a querer aquilo que está em voga no momento. O processo da moda e o seu estado de “vir”, apontam para um movimento constante de mudança ocasionadas pelo consumo e assim, aquilo que está no auge da moda hoje pode não estar mais amanhã.

O sujeito da pós-modernidade, induzido pelo mercado de consumo e pelas forças do mundo globalizado, passa a apresentar identidades cambiantes que se justificam no medo de permanecer à margem da sociedade em razão da diferença. O receio de ser igual aos demais, e a necessidade de pertencimento a um grupo são sentimentos contraditórios que a moda desperta nos indivíduos, impulsionando-os a mudar regularmente. A moda que se apresenta como uma forma de suavizar ou até mesmo de eliminar as diferenças entre os sujeitos, acaba por multiplicar e intensificar ainda mais essas desigualdades, visto que “[...] coloca todo estilo de vida em estado de permanente e interminável revolução” (BAUMAN, 2013, p. 18).

A estratégia da sociedade pós-moderna é fazer com que os sujeitos acreditem que a felicidade está condicionada a satisfação, ao consumo exagerado e a possibilidade de trocar de identidade como quem troca de roupa. Vive-se em tempos de transformação, desconstrução e reconstrução de valores sólidos, onde a rejeição ou a renúncia por um modelo de vida baseado no consumismo e na satisfação momentânea é o mesmo que estar se autoexcluindo do convívio social.

A velocidade da mudança dá um golpe mortal no valor da durabilidade: “antigo” ou “de longa duração” se torna sinônimo de fora de moda, ultrapassado, algo que “sobreviveu à sua utilidade” e, portanto está destinado a acabar em breve numa pilha de lixo (BAUMAN, 2005, p. 80).

A busca da felicidade por meio da satisfação e do contínuo desejo de querer mais, demonstram uma sociedade baseada no consumo, na transitoriedade de conceitos, valores e na insatisfação dos sujeitos. A ambição de querer sempre o novo se revela uma forma de fuga da condição de infelicidade experimentada pelos sujeitos na contemporaneidade.

Bauman (2013) compara os sujeitos da modernidade líquida com caçadores, onde a caça equipara-se com a contínua busca pela mudança. O caçador, assim como o sujeito da pós-modernidade, está

sempre atento àquilo que irá surgir, a sua nova caça. Assim também é em relação a identidade, onde a mudança é algo imprescindível, pois pensar em uma identidade estática simboliza algo assustador, o fim da caça.

De acordo com a visão líquida de Bauman (2013), para que os sujeitos possam permanecer inclusos e aceitos no meio social, é preciso que desenvolvam a capacidade de mudar sua identidade como quem muda o guarda-roupa, os hábitos ou a aparência, desde que seja no mesmo ritmo das transformações da sociedade. É necessário demonstrar a capacidade de ser um indivíduo com uma identidade flexível e plural, além do que, também é fundamental assumir novas identidades constantemente, como se fossem camaleões.

A vida moderna revela como tudo nela é efêmero. O mundo está cheio de novidades que impulsionam os sujeitos a partir do desejo e da insatisfação, a buscarem sempre mais, ir mais longe. Bauman (2013, p. 20) assinala que, “a cultura de nossos dias exige que se adquira a aptidão para mudar de identidade (ou pelo menos sua manifestação pública) com tanta frequência, rapidez e eficiência quanto se muda de camisa ou de meias”.

A chamada crise de identidades se intensifica na sociedade pós-moderna em razão da velocidade com que as mudanças ocorrem, a cultura se transforma, os valores, os hábitos e também os sujeitos. Os pilares de uma sociedade consolidada, com identidades estáticas e bem definidas, estão caindo por terra e “o único modo de lidar com a contemporaneidade é, precisamente, não se recusar a vivê-la” (LOURO, 2008, p. 23).

Assim como a vida moderna em sua fase líquida está em constante transformação, o sujeito também segue essa mesma liquidez, sua identidade nem se quer ganhou forma e já está sendo reconstruída. Com a globalização, as identidades deixam de ser locais e passam a ser globais, pois com apenas um *clac* o sujeito é capaz de descobrir uma infinidade de novidades a todo minuto, além do que, os meios de comunicação de massa ofertam uma vasta gama de identidades prontas, basta apenas escolher a qual convém no momento.

As praticidades da nova era e das novas tecnologias são responsáveis por afastar o convívio entre os sujeitos, que agora passam a se relacionar por meio de ambientes virtuais. Não há mais relações em meio físico, tudo está tão próximo e ao mesmo tempo distante. O pouco contato, ou até mesmo a ausência de contato com o outro, é mais um motivo que agrava a chamada crise de identidade, pois os sujeitos não têm mais uma ligação direta com a sociedade e com os demais sujeitos.

Os impactos da sociedade moderna trouxeram fluidez até mesmo às relações entre indivíduos e suas identidades, as quais permanecem sempre incompletas em razão do movimento dinâmico que a sociedade vem exigindo de seus integrantes. Dessa forma, resta cada vez mais difícil para os sujeitos definirem suas identidades em um contexto social no qual se exige diferentes comportamentos diariamente, evidenciando que nem tudo que é novo, prático e rápido, é de fato o

que precisamos para instaurar uma sociedade justa, fraterna e com sujeitos que reconheçam as diversidades do meio em que estão inseridos.

CONCLUSÃO

Por meio da análise das mudanças estruturais da sociedade moderna e principalmente da pós-moderna, pode-se reafirmar que muitas das transformações contribuíram significativamente à modificação da identidade dos sujeitos. A identidade, que na sociedade tradicional era única, estável e possuía ligação com o local em que o sujeito vivia, passa a ser, na atualidade, uma multiplicidade de identidades, e diante de tantas opções e alterações das estruturas das sociedades modernas, desencadeia uma crise de identidades.

Muitas dessas mudanças estão ligadas à globalização, aos meios de comunicação, em especial a internet e também ao consumo exagerado implantado pelo capitalismo. Esses fenômenos influenciaram o processo de (re)construção constante da identidade dos sujeitos, onde a oferta de várias identidades, assim como a possibilidade de identidades distintas, tornam os sujeitos incompletos e mutáveis.

Na atual conjuntura social, o processo de transformação de identidades deve ser tão dinâmico e fluente quanto às mudanças da sociedade. Nada permanece na mesma forma por muito tempo, pois o mundo está interligado e a todo momento novidades estão sendo anunciadas. Nesse contexto, resta cada vez mais difícil para os sujeitos manterem uma identidade coerente, tendo em vista que uma das exigências para manterem-se integrados aos grupos sociais é a capacidade de apresentarem várias identidades em diferentes espaços e tempo.

É possível perceber que a crise de identidades também está ligada ao declínio do convívio social. A identidade somente é construída mediante o contato com o semelhante, o que possibilita que o sujeito reconheça a si mesmo e aprenda a valorizar e respeitar o outro, ou seja, é um processo de trocas mútuas entre os sujeitos. À medida que as relações entre indivíduos tornam-se apenas virtuais, os sujeitos passam a conviver de forma distante com o outro, passando então a construir-se forma individualista, sem a contribuição da coletividade.

A chamada crise de identidade que se vive na contemporaneidade é sem dúvida um problema de ordem social impulsionado pelas transformações dos modelos de sociedades tradicionais, com valores consolidados e culturas bem definidas, para sociedades dinâmicas e culturas instáveis. Assim, as transformações que ocorreram ao longo dos tempos interferiram em todos os aspectos da vida em sociedade, em especial na forma com que os sujeitos estruturam suas identidades em tempos marcados pela pluralidade e por mudanças frequentes.

REFERÊNCIAS

BAUMAN, Zygmunt . **A Cultura no Mundo Líquido**. 1. ed. Rio de Janeiro: Zahar Ed., 2013.

_____. **Identidade**: entrevista a Benedetto Vecchi. Trad. Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2005.

_____. **Modernidade e Ambivalência**: 1. ed. Rio de Janeiro: Zahar Ed., 1999.

_____. **Modernidade Líquida**. 1. ed. Rio de Janeiro: Zahar Ed., 2001.

_____. **Mal-Estar da Pós-Modernidade**. 1. ed. Rio de Janeiro: Zahar Ed., 1998.

GIDDENS, Anthony. **As consequências da modernidade**. São Paulo: UNESP, 1991.

_____. **Modernidade e Identidade**. 1. ed. Rio de Janeiro: Zahar Ed., 2002.

HALL, Stuart. **A identidade cultural na pós-modernidade**. 6. ed. Tradução de Tomaz Tadeu da Silva e Guaraciara Lopes Louro. Rio de Janeiro: DP&A, 1998.

_____. **Quem precisa da Identidade?** In: SILVA, Tomaz Tadeu da. **Identidade e diferença. A perspectiva dos Estudos Culturais**. Petrópolis: Vozes, 2000.

LOURO, Guacira Lopes. **Gênero e Sexualidade. Pedagogias contemporâneas**. Revista Pro-Posições, Campinas, SP, v. 19, n. 2 (56) - maio/ago. 2008. Disponível em: < <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/proposic/index>>. Acesso em: 27 jul. 2017.

MADERS; Angelita Maria; WEBER, Ana Laura. **Identidade(s): Uma reflexão diacrônica acerca de suas diversas concepções**. In: GIMENEZ, Charrlise Paula Colet; LYRA, José Francisco Dias da Costa. **Diálogo e entendimento: direito e multiculturalismo & políticas de cidadania e resolução de conflitos**: Campinas, SP: Millennium Editora, tomo 7, 2016. P. 1-21.

MOCELLIN, Alan. **A Questão da Identidade em Giddens e Bauman**. Revista em Tese, Santa Catarina, Vol. 5, n. 1, agosto /dezembro de 2008. Disponível em:< <https://periodicos.ufsc.br/index.php/emtese/article/view/1806-5023.2008v5n1p1>>. Acesso em: 03 set. 2018.

MONTE, Sheila da Silva. **A Identidade do sujeito na Pós-Modernidade: Algumas Reflexões**. Revista Fórum Identidades, Itabaiana: Gepiadde, ano 06, Vol 12, jul /dez de 2012. Disponível em:<<https://seer.ufs.br/index.php/forumidentidades/article/download/1906/1663>>. Acesso em: 03 set. 2018.

PEREIRA, Helder Rodrigues. **A crise da identidade na cultura pós-moderna**. Revista Mental, Minas Gerais, ano 2, junho de 2014, p. 87-98. Disponível em:< http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-44272004000100007>. Acesso em: 03 set. 2018.

ANÁLISE DO ÍNDICE DE RUÍDO INTERNO EM TRANSPORTE COLETIVO NA CIDADE DE IJUÍ / RS

Katuay Zarth¹
Jonatan Alves dos Reis²
Tarcisio Dorn de Oliveira³
UNIJUÍ⁴

RESUMO

A saúde do trabalhador e usuário é uma preocupação que ao longo da história tem agravado. Quando se fala em ruído, logo se relaciona a saúde mental e física, pois passou de algo trivial para um problema de grande desconforto quando os sons passam de alertas e avisos para sons predominantes e incomodativos. O objetivo principal da pesquisa é estudar o grau de ruído que um trabalhador e usuário estão suscetíveis ao transporte coletivo na cidade de Ijuí / RS. Através de dados fornecidos pelo dosímetro e ponderado em escala A, foram então disponibilizados dados de três veículos de diferentes modelos, estes então buscam através de aspectos qualitativos e quantitativos, avaliar a exposição e relaciona-las às normas de segurança e higiene ocupacional. Realizado o confrontamento de dados das leituras da empresa com a norma, foi identificado que ela se enquadra dentro dos padrões exigidos, ou seja, o máximo seria 8 horas com exposição de 85dB(A), e neste caso a empresa do presente se limita a somente 5 horas de exposição tendo sua medição na média aritmética dos três veículos 67dB(A). Fica evidenciado que a empresa de transporte coletivo de Ijuí / RS apresenta um serviço de qualidade que atende as exigências e normativas referente a segurança e higiene ocupacional, indo de confronto a opiniões e reclamações que o serviço gera um grau de insatisfação e preocupação quando ao conforto acústico.

Palavras-Chave: Mobilidade Urbana. Transporte coletivo. Ruído.

1. INTRODUÇÃO

A preocupação com a saúde do trabalhador é muito antiga e ao longo da história da humanidade, cada povo possuía uma forma característica e peculiar de lidar com a saúde de seus trabalhadores. De maneira geral, pode-se afirmar que a saúde era tratada em espaços que representavam considerações políticas, econômicas, sociais e culturais referentes à sua época (ROSEN, 1994)

ABSTRACT

The health of the worker and user is a concern that throughout history has aggravated. When one talks about noise, it soon relates to mental and physical health, since it has gone from something trivial to a problem of great discomfort when the sounds go from warnings and warnings to predominant and uncomfortable sounds. The main objective of the research is to study the degree of noise that a worker and user are susceptible to collective transportation in the city of Ijuí / RS. Through data provided by the dosimeter and weighted in A scale, data from three vehicles of different models were then available, which then sought through qualitative and quantitative aspects, to evaluate the exposure and to relate them to safety and occupational hygiene standards. Once the data of the company readings were checked against the standard, it was identified that it meets the required standards, ie the maximum would be 8 hours with exposure of 85dB (A), and in this case the company of the present is limited to only 5 hours of exposure being measured in the arithmetic mean of the three 67dB (A) vehicles. It is evidenced that the collective transport company of Ijuí / RS presents a quality service that meets the requirements and regulations regarding occupational safety and health, going from confrontation to opinions and complaints that the service generates a degree of dissatisfaction and concern when to comfort acoustic.

Keywords: Urban mobility. Collective transportation. Noise.

Conforto Acústico, passou de algo trivial para um necessidade básica, para convivência em qualquer ambiente, os ruídos ao passar do tempo aumentaram assim como nossa necessidade de viver como eles, conforme indica um estudo que apontou quando convive-se em um local em silêncio total o organismo pode começa a sofrer alterações mentais e físicas (BISTAFA, 2011), apesar do ruído ser conhecido a muito tempo, só mente agora após mais de 100 anos com o crescimento das indústrias e crescimento populacional vem chamando a atenção social, pelo seu influência negativa no seu humano.

¹Estudante do Curso de Engenharia Civil pela Universidade do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul. E-mail: katuayz@gmail.com

²Estudante do Curso de Engenharia Civil pela Universidade do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul. E-mail: jonatanijui@hotmail.com

³Estudante do Curso de Engenharia Civil pela Universidade do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul. E-mail: jonatanijui@hotmail.com

⁴UNIJUÍ – Universidade do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul.

Nas últimas décadas o ruído tornou-se uma das poluições mais nocivas e que atinge a praticamente toda humanidade. Uma publicação de março de 2011 da *World Health Organization (WHO / EUROPA)* reafirma que o ruído provoca ou contribui não somente para o aborrecimento e a perturbação do sono, mas também ataques cardíacos, dificuldades de aprendizagem e zumbido, aumentando problemas de saúde, deficiência ou morte prematura nos países ocidentais, na região europeia. “A poluição sonora não é apenas um incômodo ambiental, mas também uma ameaça à saúde pública”, disse Zsuzsanna Jakab, diretora regional da WHO Europeia.

A exposição humana a altos níveis de ruído ocasiona respostas involuntárias e inconscientes do organismo a esse estímulo. As principais alterações fisiológicas reversíveis são: dilatação das pupilas; hipertensão sanguínea; mudanças gastrintestinais; reações musculares e; vasoconstrição das veias. Além dessas alterações fisiológicas, também existem as bioquímicas, que estão relacionadas a mudanças na produção de cortisona, do hormônio da tireóide e de adrenalina; além de alterações na glicose sanguínea e na proteína do sangue. O ruído também provoca efeitos cardiovasculares, dentre os quais o aumento da pressão sanguínea, que causa hipertensão arterial. Todos esses problemas convergem para o aumento nos gastos com saúde e em perdas expressivas no potencial produtivo (WHO, 1999; FERNANDES, 2002).

O rápido aumento do número de veículos motorizados tem causado um sensível acréscimo no número de reclamações da população em relação ao ruído gerado nas cidades, tanto no Brasil como no resto do mundo. Estudos realizados em várias cidades têm relevado que o ruído de tráfego é o maior contribuinte para os níveis sonoros medidos e a maior causa de incômodo em áreas urbanas (GERGES, 1992).

A Poluição Sonora hoje é tratada como uma contaminação atmosférica através da energia (energia mecânica ou acústica). Tem reflexos em todo o organismo e não apenas no aparelho auditivo. Ruídos intensos e permanentes podem causar vários distúrbios, alterando significativamente o humor e a capacidade de concentração nas ações humanas. Provoca interferências no metabolismo de todo o organismo com riscos de distúrbios cardiovasculares, inclusive tornando a perda auditiva, quando induzida pelo ruído irreversível (MACHADO, 2003).

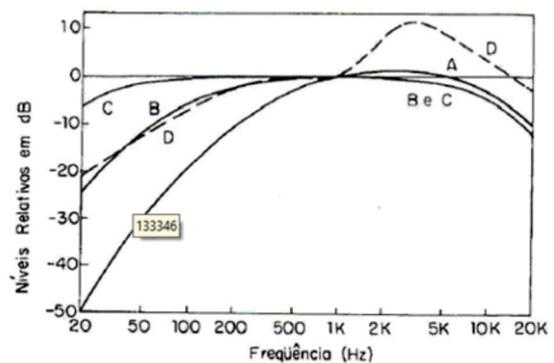
Diante dessa problematização, este artigo tem como propósito discutir o tema ruído do transporte público na cidade de Ijuí-RS, focando-o naquele decorrente do tráfego de veículos externo, motorização e usuários, a fim de contribuir para a definição de ações que evitem a geração e/ou minimizem os seus efeitos. Para isso, o trabalho reúne informações sobre o atual estado-da-arte, através de consulta na bibliografia nacional e internacional, no tocante à geração, mensuração e mitigação do ruído. Além das informações bibliográficas, apresenta resultados obtidos a partir de medidas de ruído em quatro veículos diferentes da empresa responsável pelo transporte público.

2. METODOLOGIA

O estudo sobre o assunto de poluição sonora de veículos, vem sendo muito discutido afim de achar um certo conforto entre o uso dos mesmo e bem-estar da população. A audição humana é sensível e tem seus limites, pode-se dizer que o ouvido humano reage diferentemente para distintas frequências e por isso, foi preciso detectar o grau de exposição e o tempo que suportamos tais ondas de ruídos.

A questão do estudo dos fatores que determinam à audibilidade de um som é bastante complexa, porque o ouvido humano não é igualmente sensível a todas as frequências. Ouve-se melhor na faixa entre 2KHz e 20Hz e menos em frequências extremamente baixas ou altas (GERGES, 1992). Para detectar tais medidas é necessário usar os Níveis de Pressão Sonora (NPS) que são separados por escalas “A, B, C e D”, sendo a escala A mais próxima de audibilidade humana conforme Figura 01.

Figura 01 – Circuito de Compensação A, B, C e D



Fonte: Gerges (1992)

Uma pesquisa realizada junto a empresa de transporte coletivo que será aqui chamada de Empresa X, que dentro dos conformes da lei tem a obrigatoriedade de controlar seus níveis de ruídos e diagnosticar possíveis elevação para mantê-los sempre dentro dos limites exposto pela norma regulamentadora NR 15 (BRASIL, 2011). Conforme Figura 02.

Figura 02 – Limites e Tolerância para Ruídos

NÍVEL DE RUÍDO dB (A)	MAXIMA EXPOSIÇÃO DIÁRIA PERMISSÍVEL
85	8 horas
86	7 horas
87	6 horas
88	5 horas
89	4 horas e 30 minutos
90	4 horas
91	3 horas e 30 minutos
92	3 horas
93	2 horas e 40 minutos
94	2 horas e 15 minutos
95	2 horas
96	1 hora e 45 minutos
98	1 hora e 15 minutos
100	1 hora
102	45 minutos
104	35 minutos
105	30 minutos
106	25 minutos
108	20 minutos
110	15 minutos
112	10 minutos
114	8 minutos
115	7 minutos

Fonte: NR 15 (2011, Anexo I)

Também foi utilizada a Norma de Higiene Ocupacional – NHO-01 da FUNDACENTRO (1999). A NHO-01 estabelece uma avaliação quantitativa e uma avaliação qualitativa dos níveis sonoros medidos. A NHO-01 expressa níveis de ação que devem ser tomados, quando os níveis sonoros ultrapassarem

valores limites de segurança a saúde do trabalhador. Os níveis sonoros limite, a consideração técnica e a atuação recomendada, segundo a NHO-01, estão listadas na Figura 3.

Figura 03 – Níveis de ação conforme Norma de Higiene Ocupacional NHO-01

Leq dB(A)	Consideração Técnica	Atuação Recomendada
Até 82	Aceitável	No mínimo manutenção da condição existente
82 a 84	Acima do nível de ação	Adoção de medidas preventivas
84 a 85	Região de incerteza	Adoção de medidas preventivas e corretivas visando a diminuição dos níveis sonoros
>85	Acima do limite de exposição	Adoção imediata de medidas corretivas

Fonte: FUNDACENTRO (1999)

Utilizando equipamento de MNPS, a realização da dosimetria de ruído foi realizado em um ônibus no acompanhamento de realização das atividades dos motoristas envolvidos. A referida dosimetria objetiva, através dos aspectos qualitativos e quantitativos, avaliar a exposição e relaciona-la as Normas de Segurança e Higiene Ocupacional.

Os autores deste estudo portavam o instrumento para proceder a avaliação de exposição ao ruído. O microfone foi instalado em sua cintura e ele esteve posicionado, sentado ou não, preferencialmente, entre o posto de trabalho do motorista e o do cobrador do ônibus, na seção frontal do veículo, buscando a situação de maior exposição, já que os veículos da amostra avaliada apresentam motores na seção dianteira do veículo. Foi utilizada uma planilha para coleta de dados em campo, concernentes ao modelo e idade do veículo, data, horário de medição e linha avaliada. Os percursos de ida e volta foram objeto da avaliação.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

3.1. PROBLEMATIZAÇÃO DO EXCESSO DE RUÍDO

Conforme a Organização Mundial da Saúde (World Health Organization – WHO (2011) classifica a poluição sonora como o terceiro tipo de poluição que mais atinge a população mundial, depois da poluição do ar por emissões gasosas e da poluição da água. A WHO também considerada a poluição sonora como um caso de saúde pública. A WHO (2011) enfatiza ainda que o crescimento da poluição sonora é insustentável, pois afeta diretamente a saúde, causando aborrecimentos, alterações comportamentais, estresse relacionado aos efeitos psicológicos, interferência na comunicação, além de atrapalhar o repouso, o relaxamento e o sono.

O ruído é hoje também classificado como um tipo de poluição tóxica. Ele aparece junto a outros problemas de poluição ambiental como: o aquecimento global, a destruição da camada de ozônio, dentre outros. A Figura 4, mostra resumidamente os principais problemas ambientais, sua abrangência e os principais agentes geradores de poluição (SANTOS, 2000).

Figura 04 – Principais Problemas de Poluição Ambientais

Problema Ambiental	Abrangência	Principal Poluidor
Efeito Estufa e mudanças climáticas	Global	Emissão de CO ₂ , metano e desmatamento.
Destruição da camada de ozônio	Global	Emissão de clorofluorcarbonos
Poluição tóxica	Continental	Emissão de SO ₂ , particulados, metais pesados, agroquímicos, ruído

Fonte: SANTOS (2000).

Segundo MASCHKE (1999), o organismo humano sofre dois tipos de dano quando exposto ao ruído. O primeiro específico, é o dano auditivo gerado pelo desgaste mecânico do tímpano, e o segundo, não específico corresponde às reações de stress, correspondentes aos distúrbios hormonais causadores de alterações nas funções orgânicas do indivíduo.

Segundo Alexandry (1982) à medida que a frequência aumenta, os efeitos são diferentes e podemos encontrar alterações na atenção e concentração mental, no ritmo respiratório, ritmo cardíaco, aumento da irritabilidade, perda de apetite e estados pré-neuróticos. O som, de acordo com sua intensidade, pode apresentar respostas somáticas (vasoconstrição periférica, hiporritmia ventilativa), química (secreção de substâncias glandulares que produzem trocas químicas na composição do sangue, urina, e suco gástrico) e psicológicas (interferência no sono, tensão, irritabilidade e nervosismo).

Fiorini e Cols (1991), afirmam que o ruído pode perturbar o trabalho, o descanso, o sono, e a comunicação nos seres humanos; podendo prejudicar a audição e causar ou provocar reações psicológicas e fisiológicas.

Seguindo a linha de estudo anterior Medeiros (1999) também afirmam que a exposição a ruído durante o dia pode perturbar o sono que ocorre horas após a exposição, e seus pacientes reclamaram de dificuldades para iniciar o processo de dormir, insônia e despertar frequente. Além disso, alguns de seus pacientes apresentaram distúrbios vestibulares como vertigens, vômitos, suor frio e dilatação da pupila, finaliza comentando que os mesmos demonstraram experimentalmente as influências do estímulo sonoro sobre a visão, que se manifesta por dilatação das pupilas, motilidade e tremor das mãos.

Como o ruído tem interferência direta na qualidade do sono, vai agir indiretamente nos efeitos no dia-a-dia do trabalhador, é incontestável a importância de uma noite “bem dormida”, para o bom desempenho do indivíduo em suas tarefas, principalmente as que exijam concentração e habilidade, refletindo num melhor rendimento no seu trabalho e na sua vida social.

Distúrbios comportamentais como mudança de humor, falta de concentração, cefaléia, redução da

potência sexual, ansiedade, depressão e cansaço, além de nervosismo, frustração e fadiga mental também estão diretamente relacionados à exposição ao ruído além do determinado por norma (Gerges, 1997). A Figura 05 ilustra alguns dos efeitos do ruído sobre o corpo humano.

Figura 05 – Efeito do ruído no corpo humano



Fonte: adaptado de Pizzuti, (1998)

Como o ruído tem interferência direta na qualidade do sono, vai agir indiretamente nos efeitos no dia-a-dia do trabalhador, é incontestável a importância de uma noite “bem dormida”, para o bom desempenho do indivíduo em suas tarefas, principalmente as que exijam concentração e habilidade, refletindo num melhor rendimento no seu trabalho e na sua vida social.

3.2. NÍVEL EQUIVALENTE DE PRESSÃO SONORA E CURVA DE PONDERAÇÃO

Nível equivalente é o nível médio de energia do ruído, encontrado integrando-se os níveis individuais de energia ao longo de determinado período de tempo e dividindo-se pelo período, medido em dB(A). (DECRETO 15.3357\1993, artigo 3º, capítulo I, inciso VIII).

Existe atualmente duas maneiras de se encontrar esses níveis, que seriam através de uma fórmula matemática que se encontra na Norma Brasileira 10151, em seu anexo A que apresenta um método alternativo para o cálculo do nível de pressão sonora equivalente, e temos o medidor de nível de pressão sonora.

Setubal (2008) faz algumas observações sobre o medidor de nível de pressão sonora, ele é um instrumento utilizado na medição de níveis de ruído, sua resposta é dada em decibéis (dB). Todos instrumentos utilizados para a aquisição de sinais são constituídos de um sensor, pré-amplificador, filtros, detector de RMS, circuito integrador (para o tempo de integração rápido ou lento) e mostrador indicador de nível analógico ou digital.

Ainda, a respeito do microfone do aparelho de medição, o mesmo autor explica que os microfones são sensores utilizados para transformar energia acústica em energia elétrica. Ele é, geralmente, o elemento de custo mais elevado em um medidor, pois a tecnologia empregada durante seu processo pode ser muito avançada. Os microfones foram construídos não somente para captar os sons antes de serem amplificados, mas também para substituir o ouvido humano em áreas com elevados níveis de ruído, onde se torna inadequada a permanência de pessoas no local

por um longo período de tempo. Entretanto, mesmo com todas as tecnologias empregadas, nenhum microfone consegue fazer o que o sistema auditivo faz: selecionar naturalmente um som específico entre vários sons distintos. Por exemplo, ao escutar uma música é possível ouvir o som de cada instrumento tocado separadamente, apenas utilizando a concentração, mas isso causa esforço físico e mental.

Utilizando da curva de ponderação A, Medeiros (1997), relatam que o ouvido humano não é igualmente sensível ao som em todas as faixas de frequência, uma vez que se torna menos sensível em frequências muito baixas e muito altas. Levando-se em consideração essa sensibilidade da audição a determinados níveis de pressão sonora medidos, utilizam-se curvas de ponderação, a curva A sendo a mais indicada para estudo dos ruídos em comunidades, tráfego, conforto, acústico etc.

Figura 06 – Dosímetro de Ruído



Fonte: Autores

3.3. NORMAS TÉCNICAS BRASILEIRAS

A NR 15 (BRASIL, 2011), aprovada pela Portaria 3214/78, é uma das normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego que trata do ambiente laboral, e considera insalubres as atividades que se desenvolvem com nível de pressão sonora superior a 85 dB(A), para um nível de exposição de 8 horas. Para cada incremento de 5 dB(A), a exposição deve ser reduzida pela metade.

Norma de Higiene Ocupacional, esta norma técnica tem por objetivo estabelecer critérios e procedimentos para a avaliação da exposição ocupacional ao ruído, que implique risco potencial de surdez ocupacional, aplicando-se à exposição ocupacional a ruído contínuo ou intermitente e a ruído de impacto, em quaisquer situações de trabalho, contudo não está voltada para a caracterização das condições de conforto acústico.

A NBR 10152 (ABNT, 2000) estabelece os níveis máximos de ruídos considerados adequados aos diversos tipos de ambiente. Seu objetivo é o de orientar sobre os valores recomendados para se atingir o conforto, levando em consideração o uso e a atividade que serão realizadas no ambiente e as condições a que o ambiente será exposto (Figura 07).

Figura 07 – Níveis de ruídos em ambientes



Fonte: Fernandes (2002)

Utilizou-se também, para qualificar o conforto no ambiente de trabalho dos cobradores, a Norma Regulamentadora NR 17(BRASIL, 2011). Esta norma estabelece, que ambientes de trabalho onde, o nível sonoro equivalente for superior a 65 dB(A), são considerados desconfortáveis.

3.4. ANÁLISE DO ÍNDICE DE RUÍDO INTERNO EM TRANSPORTE COLETIVO EM IJUÍ/RS

A dosimetria foi efetuada com dosímetro de ruído marca Instruthenm, modelo DOS-450, que foi configurado conforme limites da Figura 02, 85 dB, e escala A. O referido estudo foi realizado em 3 veículos da Empresa X, que foram submetidos a 5 horas de medição com intervalos de 5 segundos, que segue abaixo resultados encontrados conforme Tabela 01.

Tabela 01 – Controle Ruído

CARRO	ANO/MODELO	dB
VEICULO A	VOLARE V6 / 2008	63,83
VEICULO B	SVELTO / 2004	68,42
VEICULO C	TORINO G6 / 2008	69,42

Fonte: Autoria Própria

De acordo com os dados acima, normas e técnicas e legislação vigente, aonde o limite de Decibéis em um intervalo de 8 horas seria o máximo de 85 dB, neste estudo levou a dizer que esta Empresa X, não excede o limite de exposição tolerante estabelecido pela normativa NR.15 (BRASIL, 2011), dentro dos resultados encontrados a empresa em questão pode propiciar uma ótima qualidade de Segurança de trabalho para seus motorista e serviços disponibilizados a comunidade, quando falarmos em Níveis de Pressão Sonora.

Foram apresentados dados de medições de uma Empresa X do município de Ijuí, aonde avaliou-se 3 veículos A, B e C, observando o limite de exposição de 85 dB para no máximo 8 horas, no caso do estudo em questão, foram feitas medições de 5 segundos de intervalo durante 5 horas. Realizando uma ponderação entre os valores, encontramos que mesmo realizado os testes num intervalo menor que a norma, os resultados seriam satisfatórios (Tabela 02).

Tabela 02 – Aproximação por Média entre horas de exposição

CARRO	dB / 5 HORAS	dB / 8 HORAS
VEICULO A	63,83	79
VEICULO B	68,42	82
VEICULO C	69,42	83

Fonte: Autores

Aonde foram constatados que a qualidade de serviço disponibilizados aos seus empregados e serviço à comunidade, está com parâmetros aceitáveis, estando 21% a menos que o limites da normativa NR.15 (BRASIL, 2011).

Quando analisado com ênfase na NBR 10152 (ABNT, 2000), aonde nos mostra os limites para um real conforto e preservação da saúde das pessoas que usufruíram no ambiente, percebe-se que se encaixa entre os 60 e 80 dbs, que orienta para uma possível perda de audição deve-se então fazer o uso de dispositivos que venham a minimizar este problema. Mas vale lembrar que somente os motoristas ficam exposto a tal tempo para ser levado em consideração, já os usuários não necessitam desta atenção levando-se em conta está NBR.

Quando se aplica a Norma Regulamentadora NR 17(BRASIL, 2011), que trata da avaliação do conforto no ambiente de trabalho, percebe-se que todas os veículos não atendem a norma. Para a ela, ambientes de trabalho, com níveis sonoros equivalentes acima de 65 dB(A) são considerados desconfortáveis.

Abaixo um comparativo em dB que mostra a diferença, com o limite, confirmando a tese de que mesmo em constante crescimento, trafego de veículos da comunidade e dos municípios vizinhos, a qualidade é aceitável.

Gráfico 01 – Comparativo dos resultados com limite



Fonte: Autoria Própria

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como conclusão para este trabalho, verificou-se que, em geral, há um desconhecimento por parte do motorista de ônibus sobre os possíveis males que a exposição a um nível de ruído excessivo e frequente pode causar à sua saúde, alegando uns que o hábito adquirido no convívio com esse tipo de desconforto em nada afeta o seu rendimento nem sua qualidade de vida. Essa falta de atenção, para com os danos à saúde provocados pelo ruído ocupacional, pode causar efeitos danosos irreversíveis, seja a curto, médio ou longo prazos.

Procurou-se caracterizar, em primeiro momento, os níveis apresentados na exposição ao ruído levando-se em conta o ônibus utilizado. O objetivo deste procedimento é fornecer dados quantitativos que permitam a avaliação de seus motoristas e comunidade quando expostos aos ruídos.

Fica evidenciado nesta análise na Empresa X,

localizada no município de Ijuí-RS, que pode disponibilizar um serviço de qualidade e com garantia de segurança em conformidade com a normativa NR.15(BRASIL, 2011), NBR 10152 (ABNT, 2000), NR.17 (BRASIL, 2011), assim como nas demais Normas de Segurança e Higiene Ocupacional. Mas não somente esta Empresa X, mas como qualquer ambiente, o problema com saúde acústica é uma preocupação de âmbito pessoal, profissional e governamental, deve-se ressaltar que o descuido pode calçar vários problemas não somente no organismo, mas também mentais e físicos.

Más que o ruído como um todo não deve ser pensado como um problema geral, pois em muitos casos ele serve como um aviso de segurança salvando vidas, como diversão em festas, como solução de problemas etc, tendo infinitas utilidades, o problema de ruído existe no momento em que ele passa a incomodar o próximo.

O uso de protetores auriculares para o cobrador não pode ser recomendado, pois o mesmo impediria o bom atendimento dos passageiros. Portanto, deve-se intervir na boa manutenção dos veículos em geral. Em especial deve-se evitar os ruídos excessivos que são gerados, especialmente quando da abertura das portas e das plataformas de desembarque, e assim reduzir os níveis de ruído, e, por conseguinte o desconforto dos cobradores e ou os possíveis danos auditivos ao longo dos anos de trabalho.

Para finalizar, cabe mencionar a grande lacuna de conhecimento e a despreocupação das autoridades brasileiras e da sociedade em geral com o tema ruído, especialmente o do tráfego de veículos, e saúde dos ocupantes, quando comparadas ações, estudos e bibliografias brasileiras. Por tais motivos, o presente artigo traz sua contribuição para aproximar essas realidades.

REFERÊNCIAS

- ALEXANDRY, G.F. **O problema do ruído industrial e seu controle**. São Paulo, Fundacentro, 1978. 123p.
- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 10.152: Níveis de ruído para o conforto acústico**. Rio de Janeiro, 1987
- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS - **ABNT. NBR 10151 –Avaliação do ruído em áreas habitadas, visando o conforto da comunidade – Procedimento**. Rio de Janeiro, 2000.
- FUNDACENTRO. **NHO-01: Norma de Higiene Ocupacional, avaliação da exposição ocupacional ao ruído**. São Paulo, 1999.
- FERNANDES, J. C. **O ruído ambiental: seus efeitos e seu controle**. Bauru, SP: Faculdade de Engenharia Mecânica da UNESP, 2002.
- FIORINI, A.C.; SILVA, S.; BEVILAQUA, M.C. **Ruído, comunicação e outras alterações**. SOS: Saúde Ocupacional e Segurança.26.49-60,1991.
- FREITAS, Lucio Flávio Gross. **Diagnóstico sobre o tema acústica nos cursos de engenharia de segurança do trabalho na região sul do Brasil**. 2012. 103 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia Civil) – Universidade Federal de Santa Maria - UFSM, Rio Grande do Sul, 2012.
- GERGES, Samir N.Y. **Ruído: Fundamentos e Controle**. Florianópolis: UFSC, 1992
- MACHADO, Adler. **Análise Experimental do Ruído no Habitáculo de Ônibus Urbano na Cidade de Curitiba**. 139 f. Dissertação (Pós-Graduação em Engenharia Mecânica) - Universidade Federal de Paraná – UFPR, Paraná, 2003.
- MENDONÇA, Elizeu Carneiro. **A Contribuição do Tráfego veicular em área mista**. 2009. 167 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia Civil) – Universidade Federal de Santa Maria - UFSM, Rio Grande do Sul, 2009.
- MEDEIROS, L. B. **Ruído: efeitos extra-auditivos no corpo humano**. Porto Alegre: Centro de Especialização em Fonoaudiologia Clínica, 1999.
- GERGES, N.Y.S. **Efeitos do Ruído e das vibrações no homem em proteção**. Porto Alegre, MPF Publicações Ltda, 1997. 65p.
- MASCHKE, C. **Preventive Medical Limits for Chronic Traffic Noise Exposure**. *Acustica*, v. 85, p:448, 1999.
- NR – 15 - **NORMA REGULAMENTADORA 15, Atividades e operações insalubres, Anexo 1**, pg. 212. Segurança e Medicina do Trabalho, 68a Edição, Ministério do Trabalho, Manuais de Legislação Atlas, São Paulo. 2011.
- PIZZUTI, J. **Higiene do trabalho - agentes físicos - ruídos**. Santa Maria: UFSM, 1998.
- ROSEN, Georgen. **Um a história da saúde pública. São Paulo**, HUCITEC/Ed. UNESP, ABRASCO, 1994.
- SANTOS DE SOUZA, R. **Entendendo a questão ambiental**. EDUNISC, Santa Cruz do Sul, 2000.
- SETÚBAL, Fábio Antônio do Nascimento. **Desenvolvimento de um indicador de faixa de nível de pressão sonora de baixo custo atuando como sistema permanente de monitoramento de ruído**. 2008. 78 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Engenharia Mecânica) – Instituto de Tecnologia, Universidade Federal do Pará, Belém, 2008. Orientação de Gustavo da Silva Vieira de Melo.
- WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Guidelines for community noise**. 1999. Disponível em: <<http://www.who.int/docstore/peh/noise/guidelines2.html>>. Acesso em: 19 agosto. 2018.
- WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Burden of Disease From Environmental Noise**. Copenhagen, 2011.

ESTUDO DOS BENEFÍCIOS QUE UMA UNIVERSIDADE CORPORATIVA PODE GERAR A UMA EMPRESA DO RAMO COMERCIAL

Rafaela Dillmann Heck¹
Janice Walter²
Nedisson Luis Gessi³
Sérgio Luis Allebrandt⁴

RESUMO

Esta pesquisa teve como objetivo estudar os benefícios que uma universidade corporativa pode gerar em uma empresa do ramo comercial. Buscando avaliar os impactos gerados nas filiais 07 e 13 da rede de Lojas 3 Passos. Abordando como problemática, a investigação de como a universidade corporativa influencia no desenvolvimento das pessoas e gera resultados. Justifica-se o presente estudo como fonte de conhecimento de práticas e processos adotados na universidade corporativa da empresa avaliada, assim como uma fonte de dados e informações para a mesma. Categorizando-se como uma pesquisa aplicada com abordagem do problema de forma qualitativa e quantitativa, com uso de estudo de caso. Os dados foram coletados através de entrevista e questionários aplicados as equipes de duas filiais objetivando apresentar de forma descritiva e explicativa as informações coletadas, embasadas via fontes bibliográficas. Através dos resultados, pode-se constatar que a empresa buscou com a implementação da universidade corporativa, gerar mais resultados em vendas, visando padronizar os atendimentos em toda a rede de lojas com as práticas do programa. Verifica-se com as entrevistas que as atividades dos programas de treinamento são preponderantes aos gestores e parcial aos demais setores. Conhecimentos e práticas passados em treinamento devem ser disseminadas pelo gestor à sua equipe, constatado através dos dados coletados nas equipes, onde em sua maioria atesta que a universidade corporativa estimula a ampliar seus resultados diários. Sugere-se ampliação dos treinamentos a todos os setores da rede 3 Passos, podendo assim ganhar mais confiança de seus funcionários tornando-os seus aliados.

Palavras-chave: desenvolver pessoas - gestão de resultados - universidade corporativa

1. INTRODUÇÃO

O presente artigo vislumbra conhecer os

ABSTRACT

This research aimed to study the impact that a corporate university can generate in a commercial company. Objectifying to assess the impacts generated in branches 07 and 13 of the 3 Passos Stores. Addressing as problematic the investigation of how the corporate university influences the development of people and generates results. This study is justified as a source of knowledge of practices and processes adopted in the corporate university of the company evaluated as well as a source of data and information for the same as well as a greater knowledge in the field investigated for the academic both theoretically and practice. Categorizing itself as an applied research with a qualitative and quantitative approach of the problem using study of case. The data were collected through interviews and questionnaires applied to the teams of the two branches aiming to present in a descriptive and explanatory way the information collected based on bibliographic sources, highlighting Ramos, Chiavenato and Robbins as the main authors. Through the results, it can be verified that the company sought with the implementation of the corporate university, to generate more sales results aiming to standardize the attendance in the whole network of stores with the practices of the program. It is verified with the interviews that the activities of the training programs are preponderant to the managers and partial to the other sectors. Knowledge and practices passed in training should be disseminated by the manager to his team. It is suggested to expand the training to all sectors of the 3 Passos so you can gain more confidence from your employees by making them your allies.

Keywords: develop people - results management - corporate university

benefícios gerados em uma empresa que tem implantada uma universidade corporativa, a qual vem crescentemente ganhando força e adesão. Estando revolucionando suas áreas de treinamento e

¹Acadêmica do Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos- V Semestre. Faculdades Integradas Machado de Assis.rafaelaheck95@hotmail.com

²Mestranda em Desenvolvimento - UNIJUI, Bacharel em Administração/Comércio Internacional - FEMA, Especialista em Gestão de Pessoas - UNINTER. Docente nas Faculdades Integradas Machado de Assis, cursos de Ciências Contábeis, Tecnólogo em Tecnologia da Informação e Recursos Humanos. janice@sommacontabilrs.com.br

³Doutorando em Desenvolvimento Regional (UNIJUI), Mestre em Ensino Científico e Tecnológico (URI), Mestre em Gestão Pública (UNAM), docente das Faculdades Integradas Machado de Assis (FEMA). Membro do Grupo Interdisciplinar de Estudos em Gestão e Políticas Públicas, Desenvolvimento, Comunicação e Cidadania – GPDeC – Unijuí. E-mail: nedisson@fema.com.br.

⁴Doutor em Desenvolvimento Regional (UNISC), Mestre em Gestão Empresarial pela (FGV), docente do Departamento de Ciências Administrativas, Contábeis, Econômicas e da Comunicação. Integra o Corpo Docente do Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Desenvolvimento Regional e é líder do Grupo Interdisciplinar de Estudos em Gestão e Políticas Públicas, Desenvolvimento, Comunicação e Cidadania – GPDeC – Unijuí. E-mail: allebr@unijui.edu.br.

desenvolvimento e buscando a qualidade de seus processos de capacitação humana e geração de resultados. Desta forma, apresenta como problemática do presente artigo a busca de como a universidade corporativa influência no desenvolvimento das pessoas, gerando impactos na organização.

Delimitando como objetivo geral do estudo, compreender a universidade corporativa, para identificar qual o seu impacto na geração de resultados para a empresa 3 Passos nas filiais 07 municípios de Giruá e 13 municípios de Santa Rosa. Buscando assim, conhecer a organização quanto aos objetivos da universidade corporativa em relação ao seu capital humano na geração de resultados, realizando entrevistas e questionários com os gestores e funcionários das respectivas filiais, em busca de verificar a importância da universidade corporativa em suas atividades práticas, podendo assim, propor o aprimoramento das práticas adotadas pela empresa a fim de gerar maior desenvolvimento do capital humano na organização.

Para o meio acadêmico o presente estudo agrega um maior acervo bibliográfico em torno do assunto. Já para a pesquisadora, agrega significativo conhecimento no campo investigado, tanto via teórico como prático, possibilitando enriquecimento na área profissional e pessoal.

Dessa forma a metodologia e a natureza do presente artigo, constituem-se de uma pesquisa de natureza aplicada, com abordagem do problema de forma qualitativa e quantitativa por meio dos dados coletados. Com seus objetivos demonstrados de forma descritiva e explicativa, ainda tendo como base teórica a pesquisa bibliográfica através de um estudo de caso.

O artigo encontra-se distribuído da seguinte forma: introdução, contemplando a ideia central da pesquisa e seu tema abordado, seguido do referencial teórico contemplado com os títulos; processo de desenvolver pessoas, onde engloba todo o envolvimento entre empresa e funcionário, através de métodos educacionais de treinamento e desenvolvimento, visando o aperfeiçoamento contínuo, gerando resultados satisfatórios.

Posterior a geração dos dados, parte-se para a análise e interpretação dos mesmos, análise dos resultados, conclusão e finalizando apresenta todas as referências bibliográficas utilizadas para sua construção.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Dando sequência ao artigo, apresenta-se o referencial teórico, o qual fundamenta-se na pesquisa em parâmetro das análises e opiniões de diversos autores, acerca do tema e objetivos apontados. Podendo assim, agregar maior valor teórico ao trabalho e resultado final da pesquisa. Os tópicos a serem conceituados apresentam-se em; Processos de desenvolver pessoas e Universidade Corporativa.

2.1. PROCESSO DE DESENVOLVER PESSOAS

Alinhar o quadro de colaboradores com os

objetivos da organização, através de aperfeiçoamento e desenvolvimento de atividades estratégicas a fim de focar os esforços em um objetivo comum, são algumas das características dos processos de desenvolver pessoas que encontram-se em alta no mercado. O processo de aprendizagem deverá ser contínuo e alinhado as estratégias da empresa, proporcionando o aperfeiçoamento do colaborador gerando resultados positivos à toda a organização, através de políticas e práticas.

Visando aperfeiçoar um quadro de funcionários, deve-se salientar que para desenvolver pessoas, não basta passar-lhes informações acerca de um tema, é crucial dar-lhes formação para que firmem novas atitudes, solucionem problemas, tenham novas ideias e tornem seus comportamentos e ações mais eficazes (ROBBINS, 2009, p. 244).

Desenvolver pessoas dentro de uma organização deve contemplar os valores da mesma, visando a contribuição ao alcance dos resultados através tanto do trabalho individual quanto coletivo. A gestão de pessoas caracteriza-se entre estratégias com ênfase na integração, foco nos valores, empreendimento e sustentação na crença em que pessoas são recursos valiosos e que fazem o diferencial no atingimento de metas (ARMSTRONG, 2009).

A área de treinamento e desenvolvimento de pessoas é atualmente uma das principais fontes para as consultorias internas, buscando a avaliação da organização, apoiando os processos de mudanças individuais e grupais (GIL, 2007).

Dentre os objetivos genéricos do processo de treinamento e desenvolvimento de um profissional encontra-se, o aumento direto da produtividade, melhorando assim o tempo de produção, aumento direto da qualidade, refere-se à qualidade do trabalho o qual, otimiza o funcionário, além do que o incentivo motivacional possibilita a eficiência e eficácia, otimização pessoal e organizacional, atendimento às exigências de mudanças (MARRAS, 2011).

Para uma organização se desenvolver tanto quanto em capital humano como em estrutura, deve-se desenvolver dentro da organização processos de inovação e aprendizagem, possuindo cinco disciplinas. Primeiramente, visão compartilhada, segunda: a excelência pessoal, terceira: modelos mentais, quarta: aprendizagem em equipe, por fim, pensamento sistêmico, “[...] forma sistêmica de pensar: competência coletiva em lidar com complexidade [...]” (RIOS, 2014, p. 9).

Referente ao panorama de competitividade, organizações devem gerir suas práticas nos mais altos níveis estratégicos do mercado, com práticas e políticas que visem desenvolver seu negócio para melhor atender seus clientes e se diferenciarem de seus concorrentes. Onde que para isso, as práticas adotadas devem ser constantemente avaliadas e se necessário redefinidas (ULRICH, 1991).

Existem modelos e tipos de treinamento visando à execução dos mesmos, as principais formas no trabalho são via orientação da chefia, onde, chefe é quem educa, e isso reflete na qualidade final do

processo; administração por metas e rotação de funções, que consiste na passagem por vários setores e cargos a fim de desenvolver e possibilitar o crescimento do colaborador (LACOMBE, 2011).

Pode haver formas diferentes de treinar uma equipe, buscando motivações específicas e explorando a criatividade de seu colaborador. Pode-se delegar uma atividade a um colaborador da equipe, com o objetivo de desafiar-lo a realizar uma atividade na empresa que não está em sua zona de conforto, ou o fazer explicar sobre sua forma de atuação que gera bons resultados (XAVIER, 2006).

Existem algumas estratégias para a realização de um treinamento, que consiste na exposição de modo verbal, sobre informações ao grupo, transmitindo conhecimentos aos treinados; discussão em grupo em busca de reflexão, em vastos ângulos de abordagem; demonstração, ensinando habilidades manuais, sendo aplicado de forma eficaz e planejada e retendo a atenção dos treinados. Estudo de caso, por meio da apresentação de situações ocorridas indagando a análise da melhor conduta (GIL, 2007).

Apresenta-se outras três maneiras de treinar um colaborador, como por meio de um treinamento interno, como cursos, palestras e seminários de capacitação, desenvolvimento pessoal e aperfeiçoamento, tendo como local a própria empresa, possuindo como vantagem a especificação das necessidades e maior número de participantes. Treinamento externo, aberto ao público, visando agregar novas habilidades aos colaboradores, sua vantagem encontra-se na baixa quantidade de profissionais envolvidos e o contato com profissionais de demais empresas. Treinamento a distância, utilizado através de videoconferência, com apoio de textos, uma forma prática e cômoda de capacitação (LACOMBE, 2011).

Como enfoque de muitas empresas “[...] o que se busca ao desenvolver um talento é o despertar de suas potencialidades, permitindo que afluam e cresçam até o nível desejado de resultados [...]” (MARRAS, 2011, p. 160).

As empresas devem trabalhar a gestão de carreiras, onde o mesmo tornando-se um processo no qual o indivíduo se desenvolve, implementa e monitora estratégias e metas impostas, assim, o mesmo sente-se valorizado por parte da empresa e pressupõem-se que seus resultados se elevem (GREENHAUS, 1999).

Posteriormente a aplicação de um determinado processo de desenvolvimento deve-se realizar a avaliação de desempenho do colaborador que obteve um processo de qualificação, possuindo papel importante na influência sob a motivação do funcionário. Nesse âmbito, são avaliados resultados individuais da tarefa, como foi executado, qual o comportamento adotado, quais foram os traços individuais ou boas atitudes de capacitaram a atividade (ROBBINS, 2009).

Observa-se que os encarregados em realizar a avaliação, geralmente são superiores imediatos, em algumas situações os próprios colegas pela proximidade das tarefas, sendo possível ocorrer a auto

avaliação ou avaliação de subordinados imediatos. A avaliação 360 graus, é também uma medida adotada atualmente, oferecendo um feedback de desempenho de todos os atuantes na organização, ou seja, de toda a cadeia hierárquica (ROBBINS, 2009).

O desenvolvimento do capital humano é peça fundamental do RH das empresas atuais que visam o crescimento de resultados e estabilidade no mercado competitivo. Onde orientar equipes, oferecer bem-estar e possibilidade de crescimento junto à organização são fatores que geram laços de fidelidade entre empresa e empregado. Articular e manter atividades, processos de treinamento e desenvolvimento, avaliando os processos e passando um feedback dos resultados obtidos à equipe, fortalece e gera profissionais cada vez mais capacitados e envolvidos com o empreendimento. Cabe a cada empresa gerir e conduzir essas práticas da melhor forma possível.

Neste sentido, apresenta-se a seguir no índice 2.2, mais uma maneira de capacitar e desenvolver equipes, de maneira mais direcionada e focada nos objetivos, visão e missão da empresa, através do olhar da universidade corporativa.

2.2. UNIVERSIDADE CORPORATIVA

Buscar capacitar seu quadro de colaboradores propondo oportunidades de desenvolvimento tanto particular quanto profissional, vem sendo a forte aposta e investimento das organizações para uma educação continuada nas empresas. Pensando nesses fatores alinhados a geração de maior rentabilidade e estabilidade no mercado competitivo, as empresas por meio de entidades de ensino denominadas universidades corporativas, capacitam seus profissionais, deixando-os mais comprometidos, focados e preparados para exercerem suas funções com excelência e eficácia.

Universidade corporativa consiste como sendo as dependências internas desenvolvidas e mantidas para educar e treinar colaboradores resultantes de necessidades diagnosticadas, que surgiram nas empresas devido à necessidade da aprendizagem permanente e com as frustrações com a qualidade do desenvolvimento dentro das equipes, causando até mesmo a desmotivação (RAMOS, 2001).

Para haver uma renovação organizacional “[...] o capital intelectual deve ser o fator diferencial, muitas empresas começaram a perceber a necessidade de transferir o foco de treinamento e educação corporativa de eventos únicos [...]”. Desta forma, os funcionários em sala de aula aprendem uns com os outros, compartilhando inovações e melhores práticas (RIOS, 2014, p.11).

Na era do conhecimento às universidades corporativas ganham força e adesão, estão revolucionando as áreas de treinamento e desenvolvimento das organizações as quais, buscam a sofisticação de seus processos de capacitação humana, tendo como enfoque o alinhamento estratégico e as competências da entidade através do desenvolvimento individual e coletivo de seus colaboradores

(CARVALHO, 2001).

Uma universidade corporativa é uma nova prática educacional que vislumbra a relação entre a teoria e a prática, com seu intuito principal de desenvolver competências a altura do mercado competitivo. Essas universidades corporativas tendem a “[...] se organizar em torno de alguns princípios e objetivos semelhantes, tendo como finalidade torna-se uma instituição onde aprendizado tenha uma presença contínua [...]” (FERREIRA, 2015, p. 3).

O autor ainda enfatiza que existem dez princípios dentre essas universidades corporativas, as quais são: oferecer oportunidades de aprendizagem para dar sustentação aos objetivos empresariais; considerar o modelo da universidade corporativa um processo e não apenas um espaço físico destinado a aprendizagem; elaborar um currículo que incorpore os três Cs: “[...] cidadania corporativa, estrutura contextual e competências básicas [...]”; treinar a cadeia de valores e parceiros; passar do treinamento conduzido pelo instrutor para vários formatos de desenvolvimento da aprendizagem; encorajar o envolvimento dos líderes com o aprendizado, inclusive como facilitadores; passar da alocação corporativa para a fonte de recursos próprios; assumir o foco global no desenvolvimento de soluções de aprendizagem; criar um sistema de avaliação dos resultados e dos investimentos; utilizar a universidade corporativa para obter vantagem competitiva e entrar em novos mercados (FERREIRA, 2015, p. 4).

São inúmeras as razões para criar-se uma universidade corporativa, destacando assim, três aspectos de relevância: Valores, onde muitos líderes e empresas acreditam que conhecimento, habilidades e competências irão formar a base de vantagens competitivas de seus negócios; imagem externa, criando uma ótima visão nos clientes quando à empresa, podendo afirmar que seus colaboradores estão sendo treinados em uma universidade própria; imagem interna, em que o estímulo inicial de instituir a UC e o grupo responsável por ela, irá empenhar-se em obter reconhecimento e recursos para sua estabilidade e aprimoramento (BAILAO, 2006).

A missão de uma universidade corporativa consiste em buscar desenvolver e formar talentos humanos na gestão de negócios, “[...] promovendo a gestão do conhecimento organizacional (geração, assimilação, difusão e aplicação), por meio de aprendizagem contínua e ativa [...]” (RAMOS, 2001, p. 45).

Existem alguns fatores que objetivam e tornam-se metas dentro de uma universidade corporativa como: difundir ideias, onde o capital humano é seu principal disseminador; o despertar de talentos, tendo como base o aprendizado, responsabilidade e por fim, a motivação e retenção de talentos, que renderá maiores resultados e felicidade pessoal (BAILAO, 2006).

Assim, uma universidade corporativa define-se como prática de um sistema empresarial desenvolvido para gerir competências, talentos e conhecimentos, buscando desenvolver até mesmo o senso crítico em seu colaborador. Mas principalmente, busca predispor

ênfases as suas equipes acerca das estratégias do negócio, objetivos, aumentando assim seus resultados e mantendo a empresa competitiva, possuindo um capital humano qualificado e com qualidade de vida.

3. METODOLOGIA

A metodologia do presente trabalho vislumbra realizar um levantamento de dados e informações acerca da organização 3 Passos e suas práticas de desenvolvimento de capital humano, voltando a observação para as filiais 07 e 13 da rede de lojas.

Define-se o presente artigo como uma pesquisa de natureza aplicada, com abordagem do problema de forma qualitativa e quantitativa por meio dos dados coletados, com seus objetivos demonstrados de forma descritiva, ainda tendo como base teórica a pesquisa bibliográfica através de estudo de caso.

O presente artigo norteia-se quanto à natureza como aplicada, sendo realizadas entrevistas com gestores e colaboradores de duas filiais da empresa com intuito de apurar dados acerca de como é gerida a universidade corporativa da empresa e como ela influencia no dia-a-dia das lojas da rede 3 Passos.

Quanto a abordagem do problema, direciona-se a uma pesquisa qualitativa através da aplicação de entrevistas as gestoras. Dessa maneira, a pesquisa apurou as informações que potencializam as atividades já aplicadas pela empresa, podendo descrever quais são seus pontos fortes e quais as possíveis lacunas diagnosticadas. Além de, através do método quantitativo, por meio de aplicação de um questionário objetivo aos funcionários fazer a análise dos dados coletados das equipes.

Com relação aos procedimentos técnicos, a pesquisa enquadra-se como bibliográfica, partindo da pesquisa de artigos, livros, autores tanto no viés metodológico quanto dos temas abordados como: desenvolvimento de capital humano e universidade corporativa. Assim, a pesquisadora trabalha tendo como contribuição a opinião e estudo de outros autores acerca do mesmo tema.

Através dos objetos da pesquisa, realiza-se o estudo de caso, sobre a aplicabilidade e geração de resultados que a universidade corporativa 3 Passos gera para a organização através de seu capital humano, por meio de uma pesquisa nas filiais 07 e 13 da rede de lojas.

Para a realização da coleta de informações em torno das atividades geridas pela empresa 3 Passos, elaborou-se como fonte de apuração de dados, instrumento de pesquisa o qual, foi aplicado por meio de uma entrevista junto a gestora da filial 13, município de Santa Rosa, no dia 13 de abril de 2017, nas dependências da loja. A fim de apurar e avaliar com maior precisão os processos da empresa, aplicou-se o mesmo instrumento de pesquisa utilizado na filial 13 a filial 07 do município de Giruá. Esse questionário foi encaminhado via e-mail no dia 17 de abril de 2017 à gestora da loja 07, a qual respondeu o mesmo no dia 25 de abril de 2017 através de troca de mensagens eletrônicas.

Como segundo instrumento de pesquisa, aplicou-se no dia 29 de abril 2017, questionário a sete funcionárias da filial de Santa Rosa por meio de perguntas objetivas. As funcionárias responderam de maneira individual e particular, todas as perguntas em horários diferenciados e posteriormente os mesmos foram entregues à pesquisadora. Esse mesmo instrumento foi encaminhado para a gestora da filial de Giruá no dia 28 de abril de 2017, onde a mesma os imprimiu e entregou as sete funcionárias no dia 29 de abril de 2017, para serem respondidos de maneira individual e, ao seu término devolvidos e enviadas à pesquisadora no dia 04 de maio de 2017.

Posteriormente a aplicação da pesquisa, prosseguiu a análise do instrumento de pesquisa, parte de perguntas abertas, aplicadas às gestoras das filiais 07 e 13, foram analisadas de modo comparativo, em concordância com suas opiniões e conhecimentos sobre os temas levantados e apresentados no artigo de modo descritivo, acrescidos de conceitos bibliográficos.

Posterior a análise das respostas das gestoras, foi elaborado o segundo instrumento de pesquisa, aplicado às funcionárias de ambas as filiais. Esses dados coletados foram obtidos de modo quantitativo por meio de perguntas objetivas e serão apresentados na sessão 3.2 por meio de ilustrações, tabela e descrição.

4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

Apurando os dados por intermédio de entrevistas e questionários, os mesmos são apresentados na seguinte distribuição: a gestão de pessoas na empresa e a universidade corporativa, análise do processo de utilização da universidade corporativa e para finalizar, com ações de melhoria para aprimorar resultados. Buscando dessa maneira, diagnosticar os principais fatores que envolvem o desempenho e rendimento dos profissionais da empresa 3 Passos, nas respectivas filiais abordadas através de processos de desenvolvimento.

4.1. A GESTÃO DE PESSOAS NA EMPRESA E A UNIVERSIDADE CORPORATIVA

A empresa 3 Passos encontra-se no mercado a 52 anos, sendo constituída por mais de 61 lojas distribuídas dentro de todo estado do Rio Grande do Sul, contando com mais de 500 colaboradores. Priorizando o bom atendimento, preços acessíveis e produtos de qualidade para seus clientes. Como visão busca atingir a marca de 81 lojas até o ano de 2020, e ser líder de vendas no ramo de vestuário e calçados. Possui centro administrativo próprio e sede de treinamentos no município de Três Passos. Administrada por gestão totalmente familiar, a qual se encontra em sua terceira geração.

Após coleta e apuração dos dados via entrevista e questionários, partiu-se para a correlação dos dados e ligação entre os fatores, através de análise comparativa das opiniões das gestoras das filiais de Santa Rosa e Giruá, as quais objetivam o estudo, bem como a análise dos questionários aplicados às funcionárias, de modo qualitativo e quantitativo.

O primeiro questionário objetivou compreender

quem poderia participar dos treinamentos, qual sua frequência e como é dirigido o alinhamento entre as ações educativas proporcionadas, junto aos objetivos da organização.

Como resposta, a gestora de Santa Rosa explana que no ano de 2014 a empresa ampliou os setores que participariam dos programas de formação, passando para treinamentos de analistas de cobrança, caixas e vendedoras, atingindo assim todos os setores dentro de uma filial. Tendo em vista, a padronização de atendimento e qualificação contínua, alinhando sempre os processos com a visão empresarial.

A gestora de Giruá afirma que os treinamentos variam conforme o cargo. Os profissionais de caixas e vendedores possuem cinco dias de treinamentos iniciais pós-contratação, que acontecem em Três Passos e que em seguida, são avaliados pelos seus gerentes, através de plataforma online de estudo de produtos e práticas diárias, seguidas de questionário o qual, nomeia-se Konviva. Os multiplicadores são funcionários destaque, treinados e qualificados durante o período de um ano com aulas teóricas e visitas as outras unidades lojistas da rede afim de, disseminar conhecimentos e enfatizar processos dentro das lojas.

Por fim, o programa de formação de líderes, que possui durabilidade de dois anos, seleciona profissionais de destaque e com perfil de liderança para atuarem como gestores comerciais. O treinamento consiste em passar por todos os principais departamentos da empresa, conhecer e mensurar a dimensão das atividades, capacitando-se a disseminar conhecimentos e motivar funcionários, através dos conhecimentos adquiridos.

Como ferramenta final para análise global das atividades de cada funcionário, mensalmente é elaborado o plano de ação, onde o funcionário planeja suas atividades do mês, partindo da auto-análise, diagnosticando suas dificuldades e projetando ações diárias para reverter os resultados, que serão conhecidos ao final de cada mês.

A missão de uma universidade corporativa objetiva-se em formar e desenvolver “[...] os talentos humanos na gestão de negócios, promovendo a gestão do conhecimento organizacional [...]” tendo o poder de geração, assimilação, difusão e aplicação por meio de uma aprendizagem contínua e funcional, (RAMOS, 2001, p. 45).

Observou-se com as respostas das gestoras, que esses processos de formação desafiam diariamente cada colaborador em seu setor, principalmente os líderes de equipe, que devem instigar seus colaboradores na busca de melhores resultados, deixando de lado o comodismo, buscando atingir suas metas, que irão refletir em crescimento junto à organização e oportunizará seu desenvolvimento dentro da hierarquia de cargos.

Como segunda pergunta, questionou-se como ocorre a avaliação de resultados dos processos colocados em prática os motivos da avaliação e quem os realiza.

A gestora de Giruá explica que no ano de 2016 a empresa firmou parceria com consultoria de gestão com suporte do departamento de Recursos Humanos da 3 Passos, e de psicóloga, onde um representante da empresa terceirizada é o mediador nas formações dentro da universidade corporativa, aplicando as avaliações e ponderando os resultados. Em seguida, os resultados obtidos e as análises, são passadas diretamente para a direção da empresa.

As avaliações segundo a gestora de Santa Rosa, em concordância com a de Giruá, são realizadas em plataforma online Konviva, aproximadamente uma vez na semana, aplicados para os caixas e vendedores das lojas, sendo os mesmos testes aplicados aos gerentes, que devem responder em um tempo determinado questões relacionadas a estudo de produtos.

Além disso, a gestora também aplica aos funcionários, para mensurar o atendimento uma avaliação denominada Raio X de atendimento. Essa atividade é aplicada por meio de observação do atendimento, desde a entrada do cliente na loja, a abordagem, até a finalização da compra através da nota no caixa, tudo relacionado a um check list de pontuação que é estabelecido e tabulado pela empresa. Os gestores de loja são avaliados pelos resultados de crescimento das filiais, através de provas teóricas e apresentações orais, também contando com dinâmicas grupais para avaliação de pró-atividade e liderança. Essas avaliações e apresentações ocorrem na sede campestre da empresa junto à direção.

Os principais projetos que se englobam em uma universidade corporativa é a ênfase nas metas globais da instituição, a difusão de ideias, despertar de talentos, vocação para o aprendizado, responsabilidade e o autoconhecimento, refletindo assim no rendimento do funcionário e a sua satisfação pessoal e profissional (FERREIRA, 2015).

Observa-se pelos relatos das gerentes, que a empresa investe fortemente nesses programas de avaliação, e que através dos mesmos busca o crescimento gradativo de cada loja, avaliando de perto todas as atividades e intensificando na melhoria contínua. Contando com o apoio de plataformas online para aprimorar seu capital humano e facilitar o acesso à informação.

A terceira pergunta, refere-se a opinião das gestoras a respeito de, quais as vantagens da universidade 3 Passos aos funcionários e a empresa, e quais as atuais limitações.

Nesse questionamento houve divergências de respostas, a gestora da filial 07 salienta que a universidade gera como vantagem o aperfeiçoamento, valorização do funcionário, oportunidade de crescimento pessoal e financeiro, sendo para ela o principal investimento e vantagem para a empresa.

Já a gestora da filial 13 analisa por outro olhar os processos, e o real objetivo dos sistemas apresentados no programa, para ela o objetivo central é a fidelização do funcionário e o mesmo refletindo no consumidor, ela cita que a empresa detém um sistema de vendas

chamado método VIP de atendimento, onde a empresa visa sistematizar os atendimentos em toda a rede, seguindo a mesma em todas as regiões do estado, e para ela essa é a grande vantagem, e o funcionário é padronizado para a excelência.

Possuir uma universidade corporativa resulta em um treinamento contínuo, onde se estende esses aperfeiçoamentos a toda a organização, fazendo com que cada colaborador entenda sua função como um todo e a importância do seu papel. Atende assim, aos quesitos de produtividade do mercado, os quais são o carro chefe para manter essas instituições em funcionamento (BAILAO, 2006).

Mediante os relatos acima, observa-se que a empresa 3 Passos, através dos dados coletados nas filiais de Santa Rosa e Giruá, busca a qualificação do funcionário através de incentivos financeiros e desenvolvimento pessoal, com intuito de formar um padrão de atendimento sistêmico em sua rede de lojas, a fim de melhorar seus resultados e atender melhor seu cliente. No item 3.2 que segue, apresenta-se os dados e informações coletadas na entrevista com as funcionárias das duas filiais e respectivas análises e conclusões acerca da comparação dos resultados.

4.2. ANÁLISE DO PROCESSO DE UTILIZAÇÃO DA UNIVERSIDADE CORPORATIVA

Como segunda etapa de coleta de dados e informações, aplicou-se um questionário quantitativo a 14 funcionárias das duas filiais estudadas na presente pesquisa. Constatou-se que a idade das funcionárias, encontra-se na faixa de 18 a 25 anos, cinco entre 26 a 35 anos, uma entre 36 a 45 anos, quatro funcionárias estão entre 46 a 50 anos e apenas uma funcionária possui mais de 50 anos.

Quanto ao tempo de empresa, observou-se que três das funcionárias possuem de 0 a 3 anos, três entre 4 a 6 anos na empresa, uma está entre 7 a 10 anos, quatro estão entre 11 a 15 anos e três funcionárias estão a mais de 15 anos na organização. Referente aos cargos, seis são respectivamente operadoras de caixas e oito são vendedoras.

Pode-se verificar assim que a média de tempo de empresa das funcionárias fica acima de quatro anos, tornando-se um fator positivo, em contrapartida com a alta rotatividade presente nas organizações do ramo comercial. Também foi possível destacar o bom nivelamento no fator idade nas lojas, sendo que as filiais possuem funcionárias das mais variadas faixas etárias e tempo de casa, podendo assim, disseminar experiências e troca de ideias sobre o setor de venda e caixa, atendendo com confiança os mais variados públicos.

Quanto à participação do funcionário em treinamentos oferecidos pela empresa junto à universidade corporativa, 5 funcionárias responderam que já participaram de dois treinamentos e 9 participaram de um treinamento, as demais opções não foram assinaladas, como pode-se verificar na ilustração 1, a seguir.

Ilustração 1: Participação em treinamentos da Universidade Corporativa

ALTERNATIVAS	RESULTADOS
Sim, já participei de dois treinamentos	5
Sim, participei de um treinamento	9
Não me recordo de participar	0
Nunca fui convidado a participar de um treinamento	0
Não conheço nenhum treinamento da empresa	0

Fonte: produção dos pesquisadores

Observa-se com a ilustração, que maior parte das equipes já participou de pelo menos um dos treinamentos que objetiva melhorar a performance de seus colaboradores junto a UC, sede campestre da rede de lojas.

Em meio à análise, observa-se que cada vez mais se faz imperioso qualificar e educar continuamente as equipes em uma instituição. Visando fazer isso torna-se parte do investimento, apresentar sua missão e visão de negócio, compartilhando conhecimento através de treinamentos a fim de buscar adaptabilidade as mudanças ambientais e institucionais (FERREIRA, 2015).

Com isso, percebe-se que a empresa está buscando integrar seus funcionários as suas condutas e políticas, não renegando no mínimo um treinamento a cada funcionário.

Quanto ao questionamento realizado às funcionárias sobre o conhecimento da universidade corporativa 3 Passos, observou-se que sete funcionárias afirmam conhecer as práticas e atividades realizadas junto a UC, cinco responderam que pouco conhecem sobre a mesma e duas funcionárias respondem que pouco é comentado na loja sobre esse objeto de treinamento.

Observa-se assim, que maior parte da equipe conhece bem essa ferramenta de treinamento disponibilizada pela empresa, analisando o tempo de empresa que cada uma tem e a oportunidade de ter acompanhado sua implementação, tendo assim maior integração com o processo. A falta de conhecimento citada por alguns colaboradores pode ocorrer, por não haver divulgação das gestoras ou por serem oferecidos, em sua maioria á líderes de filiais, como destacado por uma das gerentes.

Observando quais os processos de formação e aperfeiçoamento que as funcionárias já tiveram, e a oportunidade em participar, 3 funcionárias afirmam já ter participado do treinamento para VM, o qual responde ao layout das lojas e organização de setores, e 11 tiveram treinamento de inclusão no cargo que atuam, as demais opções não foram assinaladas, de acordo com a ilustração 2.

Ilustração 2: Processos de formação e aperfeiçoamento que participou

ALTERNATIVAS	RESULTADOS
Formação de líderes	0
VM	3
Multiplicador	0
Treinamento de inclusão ao cargo	11
Outros	0

Fonte: produção dos pesquisadores.

É imprescindível a boa colocação do funcionário em seu cargo, ele é um dos atores da organização. A ele são direcionadas responsabilidades e muitas vezes, cabe a ele a tomadas de decisão em nome da organização. Para tanto, deve ser capacitado, treinado e estar alinhado aos objetivos da empresa. Dessa maneira a empresa torna-se mais competitiva, competente e envolvida com seu capital humano, o qual é um dos seus mais fortes condutores para o alcance de resultados (RAMOS, 2001).

Verifica-se que todas as funcionárias de ambas as lojas foram apresentadas e orientadas quanto às condutas e práticas de suas respectivas funções. Podendo assim, cada uma ser avaliada por suas atividades e resultados alcançados, conforme uma das atividades desempenhadas pela UC. Os treinamentos de inclusão citados são ministrados por funcionários dos departamentos pessoais, e o cargo de VM fica a cargo do intermediador e do coordenador de marketing e sua equipe. Assim, a empresa consegue padronizar seus treinamentos em toda sua rede.

Quanto aos meios que o funcionário é avaliado pela empresa e seus gestores, no que se refere às suas atividades diárias, obteve-se as seguintes respostas: sete funcionárias apontaram como ferramenta de avaliação o programa KONVIVA, outras seis funcionárias elencaram como mais avaliadas pela prática de Raio X de atendimento e uma funcionária apontou o feedback como avaliação.

Pertinente a avaliação, a mesma é uma ferramenta fundamental e responsável por mensurar resultados, nela busca-se verificar se tudo fluiu de acordo com o que se planejou e sobre as ordens designadas, bem como assinala os erros e faltas, a fim de repará-los e evitar repetições. O mesmo permite realçar suas maiores contribuições, no qual consiste em, verificar se o planejamento e está sendo obedecidos; assinalar as faltas e os erros cometidos; reparar as faltas e os erros e não permitir sua repetição (SILVA, 2011).

Portanto, constatou-se que a empresa está seguidamente avaliando seu quadro de colaboradores, principalmente através do programa Konviva que corresponde a estudos de produtos on-line onde, ao seu término, é aplicado um questionário objetivo para instrumento de avaliação. Já o Raio X de atendimento visa uma ilustração prática dessa aplicabilidade do estudo, onde boca a boca o funcionário apresenta benefícios na compra dos produtos presentes na empresa. A eficácia e a padronização de atendimento são um dos fortes investimentos que a empresa detém junto a UC.

Em relação à opinião das funcionárias referente às ferramentas de avaliação, eficácia dos processos e estímulos gerados com a universidade corporativa, obtém-se o resultado apresentado na ilustração 3, onde verifica-se as respostas das funcionárias.

Ilustração 3: Avaliação da UC pelos funcionários

Análise	Concordo totalmente	Concordo parcialmente	Concordo	Discordo parcialmente	Discordo totalmente
1-Você acredita que as ferramentas de avaliação que a empresa dispõe geram resultados em seu autodesenvolvimento e resultados.	5	2	7	0	0
2-Você acredita que os treinamentos que a empresa disponibiliza são suficientes para suas atividades diárias.	1	10	3	0	0
3-A universidade corporativa estimula a ampliar meus resultados.	3	6	5	0	0
4-Você acredita que os processos de treinamento e avaliação que a UC oferece são eficazes.	4	7	3	0	0

Fonte: produção dos pesquisadores

Para que o funcionário mantenha-se envolvido com a organização, ele deve sentir-se parte dela, deve estar inteirado sobre suas mudanças, entender suas metas e planejamentos. A empresa deve criar condições psicológicas e satisfatórias adequadas para as funções e atividade, eliminar conflitos, apresentar programas de treinamento e qualificação aos seus cargos e agregar valor a cada função executada (ROBBINS, 2009).

Ao analisar as respostas das entrevistadas, apresentadas na ilustração 3, pode-se constatar que sete das catorze funcionárias concordam que ferramentas de avaliação utilizadas pela empresa, geram resultados ao seu autodesenvolvimento, cinco concordam totalmente com os questionamentos e duas concordam parcialmente. Sobre a suficiência dos treinamentos, dez funcionárias concordam parcialmente que os treinamentos são suficientes para suas atividades diárias, já outras três apenas concordam com a pergunta e uma concorda plenamente com a suficiência dos treinamentos apresentados pela empresa.

Referente aos estímulos da universidade corporativa para o alcance de resultados, seis entrevistadas concordam parcialmente, cinco concordam com os estímulos oferecidos pela empresa e três concordam totalmente que a UC estimula na amplificação de resultados.

Já sobre a eficácia dos treinamentos, sete funcionárias concordaram parcialmente sobre a eficiência das atividades na prática, quatro acreditam se sejam totalmente eficientes e três concordam com a eficiência.

Analisando as informações, destaca-se a grande aceitação pelas práticas e processos que a UC oferece, onde a maioria das funcionárias apresentou positividade na conduta e resultados individuais com as atividades geridas, não havendo resultados negativos ou margem de insuficiência de qualidade na questão levantada.

Finalizando a pesquisa, questionou-se sobre o que estimula cada funcionária a permanecer na empresa, e a buscar cada vez mais resultados e crescimento. Observa-se que duas funcionárias acreditam que suas metas individuais fazem com que continuem na empresa, quatro funcionárias acreditam que sua gestora as estimulam a seguir junto à organização e oito das entrevistadas permanecem na empresa, devido à estabilidade financeira, as demais opções não foram assinaladas.

Conclui-se que, a estabilidade financeira é o principal fator motivador para que as oito entrevistadas permaneçam na empresa e busquem crescer nela,

seguida de quatro funcionárias que acreditam ser sua gestora que as estimulem a seguir junto à organização, e por fim as metas individuais monetárias que fazem com que duas funcionárias continuem a trabalhar na rede 3 Passos.

Sobre estímulos e fatores motivacionais, pode-se afirmar não haver em uma empresa um “setor motivacional”, responsável apenas em promover estímulos em seus funcionários. Entretanto, os líderes podem ser capacitados a propiciarem melhores condições motivacionais a sua equipe (BERGAMINI, 2008).

Assim, verifica-se que atualmente as funcionárias das filiais 07 e 13 estão atuando, em sua grande maioria na empresa, principalmente por manterem estabilidade financeira, em relação ao mercado de trabalho, não apresentando aparentemente, nenhum estímulo sobre possível crescimento na organização, podendo constituir uma oportunidade de melhoria na política de desenvolvimento nas carreiras da empresa.

4.3. AÇÕES DE MELHORIA PARA APRIMORAR RESULTADOS COM A UTILIZAÇÃO DA UNIVERSIDADE CORPORATIVA

Com a pesquisa pode-se constatar que a empresa está em busca de aprimoramento contínuo e capacitação de seus funcionários, buscando se destacar no mercado através de práticas de vendas padronizadas, geridas pela universidade corporativa. Sendo o intermediador chefe dessas ações, os gerentes comerciais de cada loja, através da disseminação dos conhecimentos geridos pela universidade corporativa, aos seus funcionários e colaboradores.

Observa-se a eficácia dessas ferramentas de desenvolvimento aplicada atualmente a toda rede, e o crescente interesse em aperfeiçoá-la. Para isso, sugere-se que a empresa intensifique os treinamentos, explanação das práticas que devem ser adotadas nas atividades diárias das lojas. Não sendo unicamente repassadas aos gestores, para que assim, sejam disseminadas nos demais setores, envolvendo a todos de forma direta nesses treinamentos, podendo ser realizados através de meios virtuais como; apresentações em slides, vídeos, utilização da plataforma Konviva ou elaborando manuais de atendimento passo a passo, para melhor entendimento e interação dos funcionários.

Assim o processo se tornaria mais visível e palpável, evitando informações incorretas ou imprecisas, facilitando acesso e entendimento do funcionário e gestores. Melhorando a atuação da equipe no salão de vendas, deixando-os seguros e preparados para possíveis objeções de clientes e entrosamento como os mesmos.

CONCLUSÃO

As organizações vislumbram cada vez mais o desenvolvimento contínuo e estratégico no que se refere às forças de trabalho. Buscam suporte necessário para o desenvolvimento de equipes através de educação continuada.

Quanto a delimitação temática deste artigo, refere-se a um estudo dos benefícios que a universidade corporativa gera na empresa 3 Passos, bem como, a situação problema foi definida, “como a universidade corporativa influencia no desenvolvimento das pessoas, gerando impactos na organização?”.

Em resposta a pergunta, através dos dados apurados, constata-se que a padronização de atendimentos e a disseminação de conhecimentos do gestor a suas equipes, faz com que a atuação de cada colaborador sofra a influência das práticas adotadas pela universidade corporativa 3 Passos. Quanto aos benefícios dessa atividade, constata-se que os resultados nas vendas interfere, mediante a eficácia da aplicabilidade dos processos geridos dentro da universidade corporativa e das avaliações aplicadas.

Os objetivos do artigo foram atingidos, no qual procurou-se compreender a universidade corporativa, para identificar qual seu impacto na geração de resultados para a empresa e filiais abordadas, utilizando como método de apuração das informações um instrumento de pesquisa, entrevista com as gestoras das filiais 07 e 13, visando seus pontos de vista referente a empresa e processos e através de questionários às funcionárias, para comparação de informações, gerando dados.

Através dos resultados levantou-se a importância da universidade corporativa em suas atividades práticas, proporcionando aos pesquisadores um abrangente conhecimento quanto a temática do estudo. Diagnosticando assim, que a organização vislumbra através de práticas educativas e treinamentos, qualificar seu quadro de funcionários através do aperfeiçoamento de seus gestores e a disseminação de condutas e ações no cotidiano das lojas, objetivando o padrão de atendimento eficaz, potencializando os resultados tanto para o funcionário quanto para empresa.

A pesquisa realizada não sofreu limitações, quanto aos questionamentos levantamentos, gerando resultados claros e específicos através de informações objetivas passadas pelas equipes. Como contribuição, trouxe amplo conhecimento sobre a importância da qualificação e treinamento contínuo dentro das organizações, e para empresa, obteve-se análise sobre seu próprio quadro de funcionários, referente as atividades praticadas diariamente na organização, podendo fazer a mensuração de suas potencialidades.

Crê-se que a apresentação dos resultados obtidos através do estudo para a empresa 3 Passos possa auxiliar para mais seus trabalhos em desenvolvimento de pessoal, a ponto de através das análises possa a empresa verificar quais processos seriam oportunos de intensificação.

REFERÊNCIAS

ARMSTRONG, Michael. **Handbook of human resource management practice**. 11th ed. London: Kogan Page, 2009.

BAILAO, Marina Cavalini. Educação Corporativa. **Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas**. Brasília, 2006.

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Motivação nas Organizações**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

CARVALHO, Renata Pinheiro. Universidade Corporativa: Uma nova Estratégia para a aprendizagem organizacional. **Universidade Federal de Santa Catarina**. Florianópolis, 2001.

FERREIRA, Glória Charão. Universidade Corporativa: O caso de uma rede de Franchising à luz do modelo de Meinster (1999). **Universidade da Beira Interior**. Portugal, 2015.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

_____. **Gestão de Pessoas: Enfoque nos papéis profissionais**. 1 ed. 7, reimpr. São Paulo: Atlas, 2007.

GREENHAUS, Jeffrey. **Career management**. Orlando: Harcourt, 1999.

LACOMBE, Francisco. Recursos Humanos: Princípios e Tendências. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de Recursos Humanos**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

RAMOS, David Ricardo Moreira Ramos. Universidades Corporativas: Possibilidades e Dificuldades de sua Implantação. **Fundação Getúlio Vargas**. Rio de Janeiro, 2001.

RIOS, Andréa Rodrigues. Universidades Corporativas e o Desenvolvimento do Capital Intelectual: um estudo de caso em uma empresa de tecnologia. **Faculdade de Desenvolvimento do Rio Grande do Sul**. Julho, 2014.

ROBBINS, Stephen Paul. **Fundamentos do comportamento organizacional**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2009.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do Trabalho Científico**. 22. Ed. Ver. E ampl. De acordo om a ABNT. São Paulo: Cortez, 2002.

SILVA, Adelphino Teixeira. **Administração Básica**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

ULRICH, Dave. et al. Employee and customer attachment: **synergies for competitive advantage**. Human Resource Planning, 1991.

VIANNA, Ilca Oliveira de Almeida. **Metodologia do trabalho científico: Um enfoque didático da produção científica**. São Paulo: E.P.U., 2001.

XAVIER, Ricardo. **Gestão de Pessoas na Prática: Os desafios e as soluções**. São Paulo: Gente, 2006.

SUCCESSÃO FAMILIAR EM EMPRESAS FAMILIARES DO SETOR METAL MECÂNICO DO MUNICÍPIO DE TRÊS DE MAIO – RS

Alexandre Chapoval Neto¹
Edson Luiz Oliveira Baiotto²
Patricia Taline Estrach Rösch³
Maria Margarete Baccin Brizzola⁴

RESUMO

O objetivo deste estudo foi de apresentar como os gestores das empresas do setor metal mecânico do município de Três de Maio tem trabalhado o tema sucessão familiar em suas organizações. O problema do estudo é como os gestores das empresas do setor metal mecânico do município de Três de Maio trabalham o tema sucessão familiar em suas organizações. Foram utilizados os métodos de abordagem dedutivo, qualitativo e quantitativo, auxiliados pelos procedimentos da pesquisa descritiva e multicaso. A coleta de dados foi observação, entrevista, pesquisa documental, pesquisa bibliográfica, dados secundários, e técnicas de análise de dados, análise de conteúdo e planilha eletrônica. Portanto, foi buscado através de material bibliográfico, características de empresas familiares e sucessão familiar, que auxiliaram na classificação das empresas e na elaboração do roteiro de entrevista. Através do sindicato dos metalúrgicos foi possível obter um relatório das empresas associadas ao mesmo do município de Três de Maio, para assim fazer a seleção das organizações do setor metal mecânico, com 15 anos ou mais de atuação no mercado, que fizeram parte do estudo, onde foi aplicada uma entrevista com os gestores de sete organizações. As respostas obtidas, foram organizadas em três categorias, para assim visualizar as informações disponibilizadas pelos gestores. Baseado no presente estudo, nota-se que é imprescindível para as organizações familiares conhecerem e refletirem a respeito da sucessão familiar em suas organizações, pois de acordo com as ações que cada organização realiza, os resultados poderão representar vantagem competitiva ou ruptura no seu ciclo de vida.

Palavras-chave: Empresas familiares. Sucessão familiar. Sucessores.

1. INTRODUÇÃO

A sucessão familiar representa um momento de suma importância para as empresas familiares, pois é nesse período que a empresa transcenderá o seu futuro a um novo gestor. Essa é a tarefa mais difícil para qualquer empresa, pois exige um preparo tanto do sucessor, como dos gestores responsáveis pela atual gestão para alcançar os objetivos idealizados.

O processo sucessório é visto como decisivo

ABSTRACT

The objective of this study was to present how the managers of the companies of the metal mechanics sector of the municipality of Três de Maio have worked on the topic family succession in their organizations. The problem of the study is how the managers of the companies of the mechanical metal sector of the municipality of Três de Maio work the theme family succession in their organizations. The methods of deductive, qualitative and quantitative approach were used, aided by descriptive and multi - set procedures. The data collection was observation, interview, documentary research, bibliographic research, secondary data, and data analysis techniques, content analysis and spreadsheet. Therefore, it was searched through bibliographic material, characteristics of family companies and family succession, which helped in the classification of companies and in the preparation of the interview script. Through the metalworkers' union, it was possible to obtain a report from the companies associated to the same one from the municipality of Três de Maio, in order to make the selection of the organizations of the metalworking sector, with 15 years or more of market activity, that were part of the study, where an interview with the managers of seven organizations was applied. The answers obtained were organized into three categories, to visualize the information made available by the managers. Based on the present study, it is essential that family organizations know and reflect about family succession in their organizations, because according to the actions each organization performs, the results may represent a competitive advantage or rupture in their life.

Keywords: Family business. Family succession. Successors.

para a sobrevivência de empresas familiares. A sucessão de pessoas em funções administrativas é uma etapa crítica em qualquer organização. Em empresas familiares, conseguir sucessores competentes para manter o negócio, pode ser um processo ainda mais difícil. É importante que a geração gestora, prepare a geração seguinte para assumir os cargos executivos no futuro (COSTA *et al*, 2015).

É neste contexto, que as empresas se detêm ao pensamento sobre seu futuro, se alguém irá dar continuidade à gestão da empresa familiar. A sucessão

¹Bacharel em Administração. E-mail: chapoval_alex@yahoo.com.br

²Bacharel em Administração. E-mail: ebaiotto@bol.com.br

³Bacharel em Administração. E-mail: patriciatalinerosch@gmail.com

⁴Bacharel em Administração e Ciência Contábeis

tem como ênfase a transferência de poder para membros da própria família ou do círculo familiar, controladora ou detentora da empresa.

O complexo metal mecânico é o maior e o mais importante da indústria de transformação no Brasil (NAVEIRO, MEDINA e SALVIO, 2009). O Rio Grande do Sul está ligado a vários ramos do setor primário e secundário, que acabam contribuindo para elevar a demanda por produtos industriais, especialmente de bens do setor metal mecânico. O mesmo é um dos setores industriais mais representativos na economia do Rio Grande do Sul, com participação de 37,6% do PIB industrial, de acordo com a Federação das Indústrias do Rio Grande do Sul (FIERGS)(SINMETAL, 2018).

Diante dos fatos mencionados referentes à sucessão familiar, o presente estudo visou apresentar como as empresas do setor metal mecânico, com 15 anos ou mais de atuação no mercado, do município de Três de Maio região noroeste do Estado do Rio Grande do Sul trabalham a sucessão familiar.

2. DESENVOLVIMENTO

2.1. ASPECTOS METODOLÓGICOS

Para Güllich, Lovato e Evangelista (2007), a metodologia científica tem por finalidade estudar os métodos, que identificam os caminhos percorridos para alcançar os objetivos propostos pelo plano de pesquisa.

Quando a abordagem, utilizou-se a dedutiva como forma de caracterizar o que são empresas familiares e o processo de sucessão buscou-se na literatura autores que permitem compreender e classificar esse tipo de empresa, portanto, foi com base na literatura que os pesquisadores sustentam esse estudo de sucessão familiar; qualitativa, foi evidenciado no momento em que se realizou a coleta de uma série de informações sobre, empresas familiares, sucessão familiar, processo sucessório, planejamento do processo sucessório, através de material bibliográfico; e quantitativa, para auxiliar na classificação do número de empresas que participaram da entrevista, empresas essas com 15 anos ou mais de atuação, extraídas do relatório disponibilizado pelo sindicato dos metalúrgicos.

Quanto aos procedimentos, pesquisa descritiva, para relatar como os gestores estão trabalhando a sucessão familiar, segundo os relatos dos gestores de cada organização, foi possível entender mais detalhadamente, se as mesmas estão ou não se preparando para passar de geração em geração a gestão da empresa; multicaso, que contemplou a pesquisa em sete organizações, tendo entre elas a relação do setor metal mecânico e o tempo de atuação de 15 anos ou mais no mercado.

Quanto as técnicas, as técnicas de coleta de dados utilizados foram, observação, foi desenvolvida durante as visitas as organizações, durante as entrevistas foram observadas algumas questões como: um gestor no momento da entrevista, respondia olhando somente para o entrevistador do sexo masculino; quando realizado a entrevista no ambiente de trabalho os gestores se mostram mais formais, já as entrevistas

realizadas fora do ambiente de trabalho, foram entrevistas mais dinâmicas e descontraídas; entrevista, foi realizada com as empresas do setor metal mecânico, com 15 anos ou mais de atuação no mercado, foi utilizado um roteiro de entrevista, para conduzir o encontro com os gestores de cada empresa selecionada, a entrevista foi realizada com o auxílio de um gravador para que desta forma todas as informações pudessem ser transcritas com a maior fidelidade possível; pesquisa documental, foi utilizada no estudo através da busca por relatórios, junto ao sindicato dos metalúrgicos e a prefeitura Municipal de Três de Maio –RS; pesquisa bibliográfica, para fundamentar o estudo, procurando em artigos, monografias, revistas e livros, diversos autores que comprovem e deem sustentabilidade ao propósito do estudo; dados secundários, foi buscado junto ao sindicato dos metalúrgicos, um relatório com a quantidade de empresas associadas existentes no município de Três de Maio – RS, para assim classificar as empresas familiares que participaram do estudo.

Já as técnicas de análise de dados, utilizadas foram, análise de conteúdo, foi utilizada para analisar e interpretar as informações que foram coletadas via entrevista e gravadas por áudio, para após serem transcritas e interpretadas, com os gestores de cada empresa, no que se refere a sucessão familiar, para entender como os mesmos estão trabalhando essa questão; planilha eletrônica, foi utilizado o *Excel®*, um *software* da classe “planilha eletrônica”, para analisar e interpretar os dados coletados com os gestores de cada organização, o qual proporcionou organizar os dados coletados com a entrevista aplicada em tabelas e quadros.

3. REFERENCIAL TEÓRICO

3.1. EMPRESAS FAMILIARES

As organizações familiares têm significado objeto de interesse crescente por parte dos pesquisadores. Trata-se de um tipo de empresa que pode ser considerada como predominante em diversos setores de atividade, e que colabora de forma expressiva para aspectos de ordem econômica e social, especialmente no Brasil (GONÇALVES, 2000 *apud* BORGES, LESCURA e OLIVEIRA, 2012).

A empresa familiar é provavelmente uma das mais antigas formas de negócio surgidas ao longo da evolução da humanidade (LEA, 1991 *apud* BORTOLI NETO e MOREIRA JUNIOR, 2001). E apesar de antigas, somente a partir da década de 60 que surgiram estudos expressivos sobre as empresas familiares. Devem ser levados em conta alguns aspectos fundamentais para a conceituação de uma organização familiar: a) a família deve deter a propriedade da empresa, podendo ser do total, maioritária ou minoritária; b) a família deve ter voz ativa na gestão; c) os valores da família e da empresa se confundem; d) o processo sucessório deve ser determinado pela família (DAVEL, *et al.* 2000 *apud* COSTA, *et al.* 2015).

O autor Donnelley (1967) *apud* Moreira et al (2013), define que empresa familiar é toda organização que esteja ligada a uma família, pelo menos durante duas gerações, e quando esta união resulta em uma

influência recíproca. Outro autor que expõe sobre empresa familiar é Lodi (1998) Moreira *et al* (2013), ele considera que empresa familiar é aquela que tem sua origem e história ligada a uma mesma família, há, pelo menos, duas gerações, ou aquela que possui membros da família na direção da organização.

3.2. SUCESSÃO FAMILIAR

Sucessão familiar, representa um momento de suma importância para as empresas familiares, pois é nesse período, em que a empresa transcenderá o seu futuro a um novo gestor, essa é a tarefa mais difícil para qualquer empresa, pois exige um preparo tanto do sucessor como do gestor responsável pela atual gestão para alcançar os objetivos idealizados (CALEGARI, 2016).

A sucessão de pessoas em cargos executivos é uma etapa crítica em qualquer organização. Em empresas familiares a capacidade de garantir sucessores adequados entre as gerações, se torna ainda mais complexo para manter o negócio da família. Nessas empresas os desafios se tornam maiores, pois na maioria das vezes poucas pessoas tem o interesse e a motivação para assumir a direção, fatores emocionais podem interferir na relação entre sucessor e sucedido (COSTA, *et. al.*, 2015).

3.3. PROCESSO SUCESSÓRIO

As organizações familiares encaram uma quantidade considerável de problemas, como falhas gerenciais, despreparo profissional, falta de vocação, o que pode levar no longo prazo à extinção das mesmas. Lodi (1987) *apud* Andrade, Rezende e Rezende (2003) é um dos autores que questiona a longevidade das organizações familiares e garante que as empresas de terceira ou quarta geração são raras no contexto brasileiro. Passa então a existir a necessidade de se compreender o processo sucessório vivenciado pelas organizações familiares, pois de acordo com a literatura este é o ponto chave da história de vida deste tipo de empresa.

Os elementos construtivos de uma sucessão, são: o sucedido, os potenciais sucessores, a família, a empresa, o mercado e a continuidade (BERNHOEFT, 1989 *apud* FLORIANI e RODRIGUES, 2000). Cada um dos elementos, possui um interesse especial na sucessão, buscando muitas vezes atender aquilo que os interessa particularmente.

Bernhoeft (1999) *apud* Andrade, Rezende e Rezende (2003), diz que a grande e desafiadora modificação acontece na passagem da primeira para a segunda geração, pois a partir dela que a organização deixa de ser uma sociedade baseada no trabalho. O mesmo autor observa que o processo sucessório é um assunto relevante e, ao mesmo momento, extremamente delicado. Por tanto, não pode ser trabalhado apenas sob os aspectos puramente lógicos da administração, pois abrange questões afetivos e emocionais, relacionados com a estrutura familiar. Diante disso, o processo sucessório é um momento importante na vida das empresas, principalmente das empresas familiares, pois de acordo com a condução do processo, os resultados poderão representar ser positivos ou negativos, representar vantagem

competitiva ou descontinuidade do seu ciclo de vida.

4. RESULTADOS

4.1. CARACTERÍSTICAS DE EMPRESAS FAMILIARES

As empresas familiares possuem algumas características que as diferem das outras organizações. Para a identificação destas características, buscou-se durante o estudo, artigos relacionados a empresas familiares. Estes artigos foram encontrados nas bibliotecas eletrônicas *Scientific Periodicals Electronic Library (spell)*, *Scientific Electronic Library Online (scielo)*, e revistas *online*, onde o grupo elencou 9 características que caracterizam as empresas familiares.

O primeiro artigo explorado foi, Aplicabilidade do “Modelo dos três círculos” em empresas familiares brasileiras: um estudo de caso, dos autores Andrade, Grzybovski, Lima (2005). Deste artigo, foram extraídos quatro características de empresas familiares. A primeira característica evidenciada é que, empresas familiares nascem do trabalho conjunto de um casal, ou irmãos; a segunda característica considerada é: confiança mútua, estreitos laços afetivos, exigência de dedicação com expectativa de fidelidade, postura severa do gestor; a terceira característica retirada do artigo é que, os valores institucionais da firma identificam-se com o sobrenome da família empresária ou com a figura do fundador; e a quarta característica identificada, indica que é necessário o envolvimento de dois ou mais membros de uma família na vida e no funcionamento da empresa.

O artigo Empreendedorismo Estratégico em Empresas Familiares: Um Estudo Multicaso, dos autores Borges *et al* (2017). Deste artigo foram retiradas mais duas características de empresas familiares. A primeira característica identificada é que, empresa familiar é aquela onde pelo menos há duas gerações de uma família; e a outra característica considerada é, a família deter o controle acionário da empresa, existir sucessão no poder com base nos traços familiares, os familiares ocuparem cargos com poder de decisão, e a cultura organizacional ser condizente com os valores da família.

Os autores Costa, *et al* (2015), no artigo De Pai para Filho: a sucessão em pequenas e médias empresas familiares. Neste trabalho os autores optaram pelo significado de empresas familiares, que definiu empresa familiar, quando a família detém a propriedade da empresa e tem voz ativa na gestão.

O artigo, Fatores determinantes para empresas familiares empreendedoras, dos autores Andrade *et al* (2017). Este artigo foi estudado e conseguiu-se identificar duas características que o grupo considerou importante sobre empresas familiares, sendo elas: empresas conduzidas por pessoas de uma mesma família, unidas por laços sanguíneos; ou ainda conduzidas por pessoas com laços de afinidade, como é o caso de casais que se unem após um casamento e levam consigo filhos do primeiro casamento. Optou-se por utilizar no estudo, todas as definições de empresas familiares.

4.2. CARACTERÍSTICAS DE SUCESSÃO FAMILIAR

Na identificação das características voltadas à

sucessão familiar, o grupo buscou através de bibliotecas eletrônicas, *Scientific Periodicals Electronic Library (spell)*, *Scientific Electronic Library Online (scielo)*, e revistas online artigos que serviram de embasamento para o entendimento do assunto. Onde foram elencadas 11 (onze) características e seus respectivos autores.

O artigo “De Pai para Filho: A Sucessão em Pequenas e Médias Empresas Familiares” dos autores Costa, *et al* (2015). Diante do artigo estudado foi possível a extração de características como: o Planejamento, aprendizagem e construção de capital social familiar; A geração gestora precisa preparar a geração seguinte para assumir cargos executivos no futuro; O sucessor deve estar familiarizado com a cultura organizacional; Deve existir a Profissionalização da gestão e por último, deve-se avaliar quais membros familiares têm interesse e estão capacitados para exercer cargos de gestão.

Para o artigo “Sucessão de dirigentes na empresa familiar: estratégias observadas na família empresária” dos autores Tillmann e Grzybovski (2005). Sendo assim, através desse artigo conseguiu-se elencar algumas características, sendo elas: A sucessão é um tipo de estratégia que acompanha a evolução da Empresa; e a sucessão familiar é a transferência de poder.

Através do artigo “O processo de sucessão nas empresas familiares: um estudo feito em empresas familiares da região do sul de Santa Catarina” dos autores Batista, Lopes, Watanabe e Souza (2015). Neste artigo foi possível a retirada de uma característica, “Sucedido e sucessor, possuem diretrizes que separam assuntos familiares dos profissionais”, que serviu como complemento para o quadro de características de sucessão familiar.

No artigo “Sucessão nas empresas familiares: um estudo de caso na empresa ALPHA” dos autores Souza-Silva (2004), *apud* Rocha (2007). Com esse artigo foi possível identificar uma característica predominante e muito importante para a construção da tabela, sendo ela: é imprescindível que o sucessor (membro da família), goste de gerir empresas e o queira fazer com a firma família. Que mostra ainda mais a importância do estudo em questão, evidenciando a importância do interesse do sucessor com a organização que o prepara.

Por fim, com o artigo “O processo de sucessão em diferentes combinações de gênero: um estudo comparativo de casos em empresas familiares de Monte Carmelo, MG” dos autores Vasconcelos, Oliveira e Fernandes (2017). Com a leitura desse artigo foi possível identificar mais algumas características que ajudaram a incrementar o conhecimento sobre as características de sucessão familiar, onde as mesmas trouxeram conceitos como: é preciso que os membros da próxima geração tenham a intenção de assumir a empresa e que é importante que os atuais gestores da organização – tenham a intenção de transferir a liderança do negócio para a próxima geração. Todas as características foram utilizadas no estudo, pois serviram como base para as questões aplicadas sobre sucessão familiar. Na sequência será apresentado o levantamento

realizado para a classificação das empresas familiares que participaram do estudo.

4.3. LEVANTAMENTO DAS EMPRESAS FAMILIARES

Para o prosseguimento do estudo, foi necessário fazer alguns levantamentos de dados, para assim identificar e quantificar as empresas que fariam parte deste estudo. Neste sentido, para o desenvolvimento do estudo, o grupo optou por empresas do setor metal mecânico, com 15 anos ou mais de atuação no mercado no município de Três de Maio-RS.

Para a classificação das empresas que participaram do estudo, primeiramente foi solicitado um relatório, junto ao sindicato dos metalúrgicos, localizado no município de Horizontina –RS, que é responsável pelas empresas da região. Onde o mesmo disponibilizou um relatório com todas as empresas associadas, do município de Três de Maio - RS. Neste relatório disponibilizado pelo sindicato, encontrava-se apenas o nome da empresa associada e seu respectivo CNPJ, não possuindo nenhuma informação a mais. Sendo assim, para conseguir identificar as empresas com 15 anos ou mais de atuação no mercado, foi preciso entrar em contato com a prefeitura municipal de Três de Maio - RS, e solicitar à mesma um relatório das empresas do município com a razão social e data de fundação de cada empresa, a prefeitura disponibilizou o relatório, porém com todas as empresas do município.

Diante disso, o grupo identificou através dos relatórios disponibilizados pelo sindicato e pela prefeitura, as empresas e a sua data de fundação. Com o relatório disponibilizado pelo sindicato dos metalúrgicos, o grupo realizou uma classificação, onde a partir das 63 empresas que constavam no relatório, eliminaram-se as empresas com menos de 15 anos de atuação no mercado. Restando 30 empresas classificadas através da data de fundação, com 15 anos ou mais de atuação no mercado. Após, ainda foram descartadas as empresas que não faziam parte do setor metal mecânico, pois no relatório constavam empresas de outros setores (mecânica, auto elétrica, central de peças, entre outros). Por fim, restaram 10 empresas do setor metal mecânico, com 15 anos ou mais de atuação no mercado, que participariam do estudo.

Diante da classificação, as 10 empresas restantes passaram a fazer parte do estudo. Buscou-se entrar em contato com os gestores de cada uma delas, com o propósito de identificar primeiramente se as mesmas eram familiares, constatando que as 10 empresas são consideradas familiares. Após identificar que elas são familiares, foi marcado uma data e horário para a realização da entrevista, sendo que dessas 10 organizações: 02 não tiveram o interesse de participar e 01 não deu retorno sobre a data para a entrevista, sendo assim descartada, pois notou-se que a mesma não possuía o interesse em participar, ficando 07 empresas que se disponibilizaram a fazer parte do estudo sobre sucessão familiar.

Após a coleta e análise das entrevistas realizadas nas empresas do setor metal mecânico, com 15 anos ou mais de atuação no mercado, do município

de Três de Maio – RS, o grupo através das gravações com os gestores, conseguiu obter informações sobre as organizações. E descreveu as sete organizações entrevistadas, onde as mesmas estão identificadas como empresa A, B, C, D, E, F, G, para assim mantê-las anônimas, não comprometendo os gestores.

4.4. ANÁLISE DAS CATEGORIAS

O grupo elaborou um quadro contendo algumas das respostas mais relevantes dos gestores entrevistados. Este quadro foi dividido em três categorias: a primeira é referente a propriedade, a segunda gestão e a terceira sucessão. É possível através do quadro 01, visualizar as três categorias analisadas e suas dimensões, podendo assim verificar as informações disponibilizadas pelos gestores. O quadro demonstrou algumas das questões levantadas pelo grupo durante as entrevistas, as informações trazidas no mesmo, são dados que todas as organizações relataram durante a entrevista, mantendo a mesma linha de raciocínio entre elas.

A categoria propriedade diz respeito a relação com o comando efetivo da organização. A primeira dimensão analisada é o tempo de atuação no mercado, podendo ser verificado que a empresa mais jovem possui 15 anos de atuação e a mais velha 52 anos de atuação no mercado. A segunda dimensão é referente ao número de colaboradores, que conforme SEBRAE (2014), as indústrias são classificadas como microempresa (ME), aquelas que possuem até 19 empregados, e de 20 a 99 empregados considera-se pequeno porte (EPP). As empresas entrevistadas, conforme o número de colaboradores, classificam-se como micro e pequeno porte. Outra dimensão analisada é referente a faixa etária dos gestores entrevistados, onde pode-se observar que são semelhantes. E a última dimensão é sobre o nível de escolaridade dos gestores, podendo ser observado que todos os níveis de escolaridade, foram evidenciados no estudo, desde o ensino fundamental incompleto, até pós-graduação.

A categoria gestão descreve a respeito do gerenciamento, e autoridade da família no funcionamento da empresa, compondo a diretoria os membros da família. Na categoria gestão, a primeira dimensão: tomador de decisão, evidencia-se quatro organizações com a gestão definida por mais de um membro da família e nas restantes apenas pelo gestor.

Robbins (2002) *apud* Murad, Lourenço e Nascimento (2017), considera o conflito como um processo que inicia-se quando uma das partes percebe que a outra interfere, ou poderá interferir, de forma negativa, em alguma questão que é considerada importante para a primeira parte. Considerando a categoria Gestão, na dimensão: problemas familiares na gestão, percebeu-se que, das sete empresas participantes do estudo, cinco mencionam que os problemas familiares interferem na gestão da empresa, e que os mesmos são levados ao ambiente empresarial. Nas outras duas organizações os gestores descartaram a existência desse tipo de interferência, alegando que os conflitos familiares existem, mas que os mesmos conseguem deixá-los fora do ambiente empresarial.

É positivo o sucessor estar familiarizado com a

cultura organizacional. Tillmann e Grzybovski (2005) *apud* Costa *et al* (2015) ressaltam que a entrada na empresa e o processo de formação dos herdeiros deve começar cedo, pois quanto mais jovem eles se envolverem com a empresa, mais chances de sucesso no processo sucessório. Das empresas participantes do estudo, quatro organizações possuem filhos envolvidos na gestão e uma empresa possui o envolvimento de um sobrinho. Em uma empresa entrevistada o gestor mencionou que inseriu seus filhos na organização aos 12 anos de idade. Outro gestor também relatou a entrada do filho na empresa aos 16 anos de idade. Desta forma, de acordo com a ideia do autor mencionado anteriormente, as duas empresas que incluíram seus filhos desde cedo, possuem mais chances da sucessão ser bem sucedida.

A sucessão pode ser efetivada de duas maneiras, o gestor tem a opção de escolher o sucessor entre os familiares ou então contratar um profissional que tenha competência para gerir a organização, tomando as decisões necessárias para o desenvolvimento do negócio (BATISTA *et al*, 2015). Dois gestores entrevistados colocam que se em algum momento os filhos não tiverem o interesse em dar continuidade a organização, os mesmos pretendem buscar pessoas de fora do círculo familiar, para dar continuidade a gestão da empresa. Porém o principal ponto destacado nas entrevistas, conforme os demais gestores, se os filhos ou os demais membros da família, não possuírem o interesse em dar continuidade a organização, os gestores pretendem liquidar ou encerrar as atividades da mesma. Conforme Donatti (1999) *apud* Batista *et al*, (2015) a continuidade da empresa deve ser pensada pelo fundador, porém a decisão de qual carreira seguir deve ser definido pelo filho e apoiada pelo pai, independente da profissão que ele vá exercer.

A categoria sucessão, diz respeito as futuras gerações de cada organização. As empresas participantes do estudo encontram-se na primeira ou segunda geração, sendo que todos os gestores possuem filhos ou algum familiar como possível sucessor. Na dimensão: preocupação quanto à sucessão: quatro organizações expressam que existe uma preocupação referente a continuidade da empresa e a sucessão familiar. Costa *et al*, (2015), relatam que no papel de supervisor, o pai atua como superior imediato do filho, atribuindo-lhe tarefas, dando instruções, supervisionando o trabalho e corrigindo sempre que necessário, preparando-o para assumir a gestão e apresentando-o à empresa. Nas demais organizações, os gestores não demonstram essa preocupação, pois os filhos não demonstram o interesse em dar continuidade a empresa ou até mesmo, ainda estão indecisos referente a continuidade.

Muitas empresas foram criadas pelos fundadores, com o objetivo de construir um negócio, pensando no futuro dos filhos (FREITAS; BARTH, 2012 *apud* MURAD, LOURENÇO e NASCIMENTO 2017). A partir da dimensão preocupação quanto à sucessão familiar, pode ser observado na dimensão sequência da família na organização, que as mesmas empresas que se preocupam com a sucessão familiar, buscam incentivar, direcionar ou até gostariam que os filhos

dessem continuidade a empresa.

Na gestão de empresas familiares, a capacidade de garantir sucessores competentes entre as gerações para manter o negócio dentro da família pode ser um processo ainda mais complexo. Os desafios se tornam maiores nessas empresas, onde muitas vezes existem poucas pessoas com interesse e motivação para assumir o comando, fatores emocionais interferindo na relação entre sucessor e sucedido e, ainda, complexos laços sociais e familiares (COSTA *et al*, 2015). O sucessor precisa pensar, querer, para assim ser preparado para a sucessão (VOLPATO, VIEIRA, ZILLI e SANTOS, 2018). Nas dimensões interesse dos filhos na sucessão e possibilidade de continuidade, destacam-se as empresas A, C e G, pois nas mesmas, os filhos dos gestores possuem o interesse em dar continuidade a organização, sendo assim as mesmas estão sendo encaminhadas para as próximas gerações.

A empresa B, possui possíveis sucessores, os mesmos não estão envolvidos na organização pelo fator idade. Os filhos dos gestores das empresas D e E, não possuem o interesse na continuidade da organização, porém estes são considerados possíveis sucessores, pois com o tempo pode haver mudança no interesse dos mesmos. A empresa D tem como familiar envolvido na organização um sobrinho, porém o mesmo demonstra pouco interesse em dar continuidade a empresa. E por fim, a empresa F possui o filho do gestor envolvido na organização, mas o mesmo se demonstra indeciso com a sua permanência.

Para que a sucessão ocorra de maneira tranquila, sem causar transtornos ou perdas para a empresa, Lodi (1987) *apud* Batista *et al*, (2015) sugere que a transição comece a ser organizada desde a infância dos filhos, para que não haja imprevistos. Na dimensão pensamento de sucessores e preparação dos sucessores: a maioria dos gestores entrevistados, já possuem em mente seus sucessores, apenas dois gestores ainda não definiram esta questão. Conforme os gestores que já possuem em mente seus sucessores, apenas três deles estão preparando os sucessores para assumir o comando da empresa, nas outras organizações, não existe o preparo para os sucessores assumirem o comando da organização. Portanto para Neves (2001) *apud* Batista, *et al*, (2015), a consequência do despreparo para o processo sucessório pode acabar pondo em risco a estabilidade da empresa, ao deixar tanto a organização quanto a família vulnerável a qualquer tipo de risco. Em razão disso, se o processo não for bem planejado, as chances de ambas as partes serem afetadas crescem.

Os pais e parentes necessitam reconhecer os filhos como profissionais. É cobrado da empresa, discussão e estabelecimento de critérios para a entrada dos filhos na organização e um planejamento de carreira mutuamente assumido (TILLMANN e GRZYBOVSKI, 2005). Desta forma, o grupo buscou no momento das entrevistas com os gestores, características que os mesmos consideram necessário para um sucessor, foram mencionados: entender sobre o ramo; potencial de empreendedor; perfil de líder; personalidade; visão de negócios; comprometimento; pro ativo; boa comunicação e ainda, conhecimento sobre o processo

de produção.

Petry, Nascimento, (2009) *apud* Batista *et al*, (2015) esclarecem que a sucessão precisa ser bem apresentada, preferencialmente de forma não repentina. O processo requer calma e paciência, podendo levar alguns anos. Na dimensão, tempo de preparação do sucessor, as organizações participantes do estudo, relatam que deve existir um tempo de preparo para os sucessores, para alguns dos gestores esse tempo é definido pelos próprios sucessores, dependendo do empenho e capacidade de aprendizado de cada um. Já outros gestores definem esse tempo de preparo, mencionando o período de 1 ano à 1 ano e meio; 3 a 4 anos; 10 anos ou até 20 anos.

A continuidade da organização deve ser idealizada pelo fundador, porém a decisão de qual carreira seguir deve ser definida pelo filho e apoiada pelo pai, independente da profissão que ele vá exercer (DONATTI, 1999 *apud* BATISTA *et al*, 2015). Com isso, na dimensão referente a decisão de permanência dos sucessores nas organizações, todos os gestores entrevistados mencionam, que não impõem a permanência dos filhos na empresa, os mesmos têm a liberdade de decidir se permanecem ou não na organização, e qual caminho cada um quer seguir.

O autor Leone (1991) *apud* Scheffer (1995) define sucessão como um ritual de transferência de poder e de capital entre a geração que atualmente dirige e a que virá a dirigir, podendo acontecer de forma gradativa e planejada ou, por ocasião da morte, de acidente ou de doença do dirigente de forma repentina. Na dimensão sucessão imediata, quando questionado os gestores, quatro deles acreditam estarem preparados para uma possível sucessão imediata, em uma dessas organizações o gestor menciona que possui pessoas de dentro da empresa capacitadas para assumir a gestão. Outro gestor declara que os filhos não estão totalmente preparados, porém o mesmo crê que tem grandes chances dos mesmos seguirem com a organização.

Categoria	Dimensão	EMPRESA A	EMPRESA B	EMPRESA C	EMPRESA D	EMPRESA E	EMPRESA F	EMPRESA G
Propriedade - comando da organização	Tempo de atuação	30 anos de atuação	18 anos de atuação	52 anos de atuação	15 anos de atuação	49 anos de atuação	43 anos de atuação	29 anos de atuação
	Nº colaboradores	22	65	7	3	20	2	92
Propriedade - comando da organização	Faixa etária gestor	Gestora possui 53 anos de idade	Gestor possui 48 anos de idade	Gestor possui 57 anos de idade	Gestor possui 52 anos de idade	Gestor possui 53 anos de idade	Gestor possui 63 anos de idade	Gestor 64 anos de idade
	Nível de escolaridade	Graduada em pedagogia, e possui técnico em administração de empresas	Graduado em Ciências Contábeis e possui pós graduação em Administração da Produção	Segundo grau incompleto	Ensino fundamental incompleto	Curso superior em administração	Ensino fundamental incompleto	Ensino fundamental incompleto
Gestão - gerenciamento e autoridade	Tomador de decisão	Gestão definida por três membros da família (fundador gestora, marido da gestora)	Gestão definida pelo gestor e sua esposa	Gestão definida pelo gestor, sua esposa e um filho	Gestão é definida pelo gestor	Gestão é definida somente pelo gestor	Gestão é definida pelo gestor, esposa e um filho	Gestão é definida pelo gestor
	Problemas familiares	Não interferem dentro da empresa	Não são levados para o ambiente da empresa	São levados para o ambiente da empresa	Interferem no ambiente de trabalho	Interferem diretamente	Atrapalham no funcionamento	Ocorrem, e já aconteceram de ser levado para dentro da organização
Gestão - gerenciamento e autoridade	Participação dos filhos na empresa	1 filho já está envolvido na empresa, outro não possui interesse	Nenhum filho envolvido, pelo fator idade	1 filho envolvido na empresa, outro não possui interesse	O sobrinho está envolvido na empresa	Nenhum filho envolvido na empresa	1 filho está envolvido com a organização	Os dois filhos estão envolvidos na empresa
	Na falta de sucessor	Pensam buscar pessoas de fora da família para assumir a organização se o filho não demonstrar interesse em seguir com a empresa	O gestor pretende passar parte da gestão da empresa para algum de dentro da família, mas que não pertence ao círculo familiar.	O gestor diz que se o filho perder o interesse em continuar com a empresa, ele pretende demonstrar interesse em vendê-la ou liquidá-la	O gestor está com o cliente de que vai continuar a empresa ali quando puder, no momento que não conseguir mais, vai liquidar a mesma.	O gestor irá seguir com a empresa até o momento em que viver com o sucessor não seguir com a mesma.	O gestor pretende fechar a empresa, se o filho não seguir com a mesma.	O gestor pretende fechar a empresa, se o filho não seguir com a mesma.
Sucessão - futuras gerações	Geração da empresa	Segunda geração	Primeira geração	Segunda geração	Primeira geração	Segunda geração	Segunda geração	Primeira geração
	Filhos	Possui 2 filhos	Possui 2 filhos	Possui 2 filhos	Possui uma filha, e um sobrinho	Possui dois filhos	Possui 2 filhos e uma filha	Possui 2 filhos
Sucessão - futuras gerações	Preocupação quanto a sucessão - pensam, planejam	Existe sim uma preocupação referente a sucessão familiar	Existe sim preocupação referente a sucessão, porém não tão intensa	Existe sim preocupação com a sucessão da empresa	Não existe preocupação referente a sucessão	A sucessão tem sido pouco pensada	A sucessão tem sido pouco analisada	Existe uma preocupação com a continuidade da empresa
	Significância da família na organização	A uma preocupação da permanência da família na gestão	O gestor gostaria que os filhos dessem continuidade	Ele direciona o filho desde pequeno para assumir a gestão da empresa	Não existe preocupação referente a sucessão	Não direciona os filhos a participar da empresa	Não direciona os filhos a participar da empresa	O gestor direciona os filhos a seguir na empresa.
Sucessão - futuras gerações	Interesse dos filhos na sucessão	O filho da gestora possui o interesse de dar continuidade	Ainda não estão envolvidos na empresa	O filho que participa demonstra um interesse em dar continuidade	A filha não demonstra nenhum interesse, e o sobrinho demonstra muito pouco	Os filhos não demonstram interesse pela organização	O filho que está envolvido na empresa, ainda está indeciso se irá dar continuidade a mesma	Os dois filhos demonstram interesse em dar continuidade
	Possibilidade de continuidade	Se encaminhando para a terceira geração	Possível segunda geração	Se encaminhando para a terceira geração	Uma possível sobrinha, se o filho não demonstrar interesse	Uma possível terceira geração	Se encaminhando para uma terceira geração	Se encaminhando para uma segunda geração

Sucessão - futuras gerações	Pensamento de sucessores	Possui em mente o próximo sucessor o filho da gestora (3ª geração)	Não possui em mente o sucessor	Possui em mente o sucessor, seu filho que está inserido na empresa	Possui em mente o sobrinho, que trabalha na empresa	Não possui em mente o sucessor	Possui o filho que trabalha na empresa	Possui em mente os dois filhos como sucessores
Sucessão - futuras gerações	Preparação de sucessores	O filho recebe preparo para assumir a empresa	Os filhos ainda não estão envolvidos na organização	O filho recebe preparo, através das experiências dentro da empresa	Não está preparando o sobrinho para assumir a organização	Não está sendo preparado ninguém para assumir a empresa	O filho recebe preparo, pois o pai não tem paciência	Os filhos recebem preparo para assumir a organização
Sucessão - futuras gerações	Características do futuro sucessor	Entender sobre o ramo, e ter potencial empreendedor	Conhecer bem o mercado atuação, possui perfil empreendedor e perfil de líder	Personalidade e visão de negócios	Comprometido com o trabalho	Visão de negócios	Pro ativo	Visão, boa comunicação e conhecimento sobre o processo
Sucessão - futuras gerações	Tempo de preparação de sucessor	Tempo de preparo diferente para cada pessoa.	De 3 a 4 anos de preparação se for algum participante da empresa. Pelo menos 10 anos para os filhos.	Tempo de preparo depende de cada pessoa	Tempo de preparo depende de cada pessoa	10 anos para a preparação de um sucessor	1 ano à 1 ano e meio para preparar o sucessor	Tempo de preparo 20 anos
Sucessão - futuras gerações	Decisão da permanência do sucessor	Não impõem aos filhos a permanência na empresa	Não torcerá os filhos a permanecer na empresa.	O gestor não impõe a permanência do filho na empresa	O gestor nunca impôs aos filhos participar da empresa	O gestor não impõe aos seus filhos na organização	O gestor não faz questão do seu filho na organização	O gestor não impõe aos filhos a permanência na empresa
Sucessão - futuras gerações	Sucessão imediata	Estão positivamente preparados	Está preparado, pois prepara pessoas de dentro da empresa	Acredita estar preparado para o filho participar da empresa a 20 anos	Sucessão imediata o gestor considera não estar preparado	Não possui ninguém capacitado para uma possível sucessão imediata	O gestor acredita que o filho é capaz de seguir com a empresa numa possível sucessão imediata	Os filhos não estão totalmente preparados, mas tem chances de seguir com a mesma

4.4.1. Tópicos evidenciados pelos gestores

Surgiram outros tópicos levantados pelos gestores, que foram consideradas relevantes pelo grupo, porém não sendo possível uma análise em conjunto, pois nem todos contribuíram com questões além das levantadas, as questões trazidas durante as entrevistas serão apresentadas de forma separada, visto que são considerações dos gestores.

O primeiro é referente a dificuldade de demitir membros da família, que não são de sangue. Ou seja, o gestor coloca que possui inserido na organização uma pessoa que veio de fora da família, porém se tornou um membro da mesma, pois tem relacionamento com seu filho. A mesma foi incluída na empresa como colaboradora, causando ao gestor uma preocupação, pois se a mesma não atender aos requisitos da organização, e precisar ser desligada o gestor tem a preocupação de ocasionar conflitos entre ele e o filho, o mesmo também menciona que a dificuldade de comunicar uma decisão de desligamento para uma pessoa envolvida no círculo familiar, é mais complexo, pois a mesma sairia do convívio da organização, mas continuaria no convívio familiar, isso poderia ocasionar um ambiente difícil entre os membros.

Neste aspecto, Augé (1978) *apud* Lescura *et al* (2012) explica que o parentesco pode ser real, quando o laço social é formado pelo fator biológico; ou mesmo quando os sujeitos se comportam como parentes, sem possuir nenhum laço de consanguinidade, isto é, existe um comportamento afetivo, de solidariedade, institucionalizado entre eles.

Em muitos casos a empresa é mais importante na vida do fundador do que o próprio filho, tendo em vista o grau de envolvimento, sacrifício, realização e imagem com que está associada no contexto da sociedade (BARCIA e GRZYBOVSKI, 2008). Neste sentido, um dos gestores menciona que os filhos veem a empresa como uma ladra do pai, pois o mesmo passa a maior parte de seu tempo destinado a organização, comprometendo a relação com os filhos, este pode ser um fator que futuramente poderá influenciar os filhos a não dar sequência a empresa.

Os autores Caçado, Lima, Muylder e Castanheira (2013) citam que ao planejar o processo de sucessão, pode se encontrar barreiras emocionais e psicológicas que impactam o círculo familiar e podem comprometer a transferência de liderança para os sucessores. As diferenças nos ciclos de vida entre as gerações da família

levam divergências que precisam ser resolvidas, como forma de assegurar e equilibrar o processo de sucessão. Sendo assim, um entrevistado se define como cabeça pensante, assegurando que a decisão final é sempre dele. Este comportamento pode acarretar vários problemas, pois é necessário entrar em consenso com os demais participantes da gestão da empresa.

Outro gestor destaca que existia a preferência na formação de cada filho, para melhor continuidade da empresa. Pois o mesmo busca reforçar o conhecimento dos filhos na área em que a empresa atua, desta maneira ele coloca que direcionou cada filho para uma determinada faculdade, pois ambas as faculdades iriam complementar a atividade da organização. Os autores Amendolara (2005) *apud* Caçado, Lima, Muylder e Castanheira (2013) identificam que é importante planejar a sucessão por meio de uma definição prévia do perfil para que o sucessor possa fazer frente aos desafios da liderança empresarial.

Segundo Bernhoeft (1989) *apud* Tillmann e Grzybovski (2005), a dificuldade com que muitos sucessores se deparam é a falta de conhecimento de alternativas de programas de treinamento, por meio dos quais possam encontrar um equilíbrio entre aspectos conceituais e abordagens práticas. Neste sentido, um dos gestores deixou a desejar, o mesmo coloca que não cobrou estudos e qualificações do filho, pois como o mesmo não estudou, acha que não tem a obrigação de cobrar do filho ou de incentivar o mesmo, pois este não considera o estudo importante, ainda cita que a fruta não cai longe do pé, pois o filho não demonstra interesse em buscar qualificações.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo originou-se pela preocupação do grupo em compreender a sucessão familiar nas organizações familiares do setor metal mecânico, com 15 anos ou mais de atuação no mercado, no Município de Três de maio – RS, e como as mesmas estão trabalhando o tema sucessão familiar em suas organizações. Pois, a sucessão empresarial é fundamental para as empresas familiares, visto que muitas se extinguem em virtude dos problemas sucessórios, na transição entre a primeira e a terceira geração (COSTA *et al* 2015). Portanto, o processo sucessório é um importante momento no ciclo de vida das organizações, em especial das empresas familiares, pois de acordo com a condução do processo, os resultados poderão representar vantagem competitiva ou ruptura/descontinuidade no seu ciclo de vida.

O principal objetivo do presente estudo foi apresentar como os gestores das empresas do setor metal mecânico do município de Três de Maio tem trabalhado o tema sucessão familiar em suas organizações. O problema levantado para o desenvolvimento do estudo foi: Como os gestores das empresas do setor metal mecânico do município de Três de Maio trabalham o tema sucessão familiar em suas organizações? A partir dos dados e resultados coletados por meio de entrevista com as organizações, foi possível responder ao propósito do estudo, onde identificou-se que alguns gestores estão preparando seus sucessores e outros não.

O primeiro objetivo específico do estudo tinha como intenção, caracterizar o que são empresas familiares, onde o grupo buscou artigos relacionados com o assunto, e através deles levantou as características de empresas familiares, visto que as características auxiliaram na classificação das empresas participantes do estudo, sendo assim alcançado o primeiro objetivo específico.

O segundo objetivo específico buscou caracterizar o que é sucessão familiar, da mesma forma que o primeiro objetivo específico, o grupo buscou artigos relacionados ao assunto, e extraiu as características sobre sucessão familiar consideradas mais relevantes ao estudo, que foram de suma importância para a elaboração do roteiro de entrevista, aplicadas aos gestores das empresas participantes do estudo.

Realizar o levantamento de empresas associadas ao sindicato dos metalúrgicos foi o terceiro objetivo específico do estudo, onde possibilitou ao grupo identificar as empresas que fariam parte do estudo.

O quarto objetivo específico, foi classificar as empresas por tempo de atuação e segmento do negócio, onde a partir do relatório disponibilizado pelo sindicato dos metalúrgicos, o grupo realizou a seleção de empresas através do tempo de atuação, sendo este tempo de 15 anos ou mais, e após descartou as empresas que não fazem parte do setor metal mecânico, contemplando dez empresas, porém somente sete participaram do estudo.

E o último objetivo específico do estudo foi descrever como os gestores estão trabalhando a sucessão familiar em suas organizações. Com o estudo, foi possível perceber que todas as organizações participantes do estudo sabem e conhecem sobre a sucessão familiar. Porém, em cada uma existe um caso diferente, pois tem empresas que os filhos ainda não estão inseridos na mesma, em outras os filhos não possuem nenhum interesse em seguir com a empresa, e em outras os sucessores já estão inseridos. Sendo assim, cada empresa trabalha de uma forma diferente a sucessão familiar, pois vivem etapas e aspectos diferentes.

Portanto nas sete empresas entrevistadas, quatro delas se preocupam com a sucessão familiar. Sobre estar preparando os sucessores para a sucessão, apenas três organizações estão realizando o preparo, dentro da fase em que cada uma se encontra. O grupo considera que as três empresas que estão preparando os sucessores, estão ao mesmo tempo trabalhando a sucessão familiar dentro de suas organizações. As demais ou estão desistindo da sucessão, ou ainda não chegaram a esta fase.

Dessa forma, ressalta-se que além de atender os objetivos e responder ao problema do estudo, o trabalho acadêmico de conclusão do curso buscou alcançar as perspectivas geradas no ingresso acadêmico e atender as regras da instituição de ensino. O estudo realizado pelo grupo deixa em aberto algumas lacunas, pois os acadêmicos optaram por realizar um estudo limitado, envolvendo apenas um município, com um setor de mercado e com determinado tempo de

atuação. Sugere-se como estudos futuros, que a mesma pesquisa seja replicada para empresas com as mesmas características no âmbito da região noroeste do Rio Grande do Sul, e a partir daí comparar os resultados com esta pesquisa realizada e outros estudos realizados em regiões nacionais ou internacionais. Os acadêmicos sentem-se com o dever cumprido, pois conseguiram levantar algumas informações relevantes sobre o tema sucessão familiar, o qual ainda é pouco trabalhado pela nossa região.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Daniela Meirelles; GRZYBOVSKI, Denize; LIMA, Juvêncio Braga de. 2005. **Aplicabilidade do “Modelo dos três círculos” em empresas familiares brasileiras: um estudo de caso.** Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/19816/aplicabilidade-do-modelo-dos-tres-circulos-em-empresas-familiares-brasileiras-um-estudo-de-caso>. Acessado: 21 de março de 2018.

ANDRADE, Daniela Meirelles; LIMA, Juvêncio Braga de; MUYLDER, Cristina Fernandes de; ANTONIALI, Luiz Marcelo. 2017. **Fatores determinantes para empresas familiares empreendedoras.** Disponível em: <http://www.revistas.unifacs.br/index.php/rgb/article/viewFile/4260/3211>. Acessado: 21 de março de 2018.

ANDRADE, Daniela Meirelles; REZENDE, Cristiane Ferreira; REZENDE, Daniel Carvalho. 2003. **Gestão e sucessão em empresas familiares: um estudo de caso no ramo de laticínios.** Disponível em: [http://www.anegepe.org.br/edicoesanteriores/brasil/\[65\].pdf](http://www.anegepe.org.br/edicoesanteriores/brasil/[65].pdf). Acessado: 15 de maio de 2018.

ANDRADE, Rui Otávio Bernardes de; AMBONI, Nério. 2007. **Teoria Geral da Administração - das origens as perspectivas contemporâneas.** São Paulo: M. Books.

BARCIA, Fabricia; GRZYBOVSKI, Denize. 2008. **Empresa familiar: resolução de conflitos familiares em função dos negócios.** Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/1910/empresa-familiar-resolucao-de-conflitos-familiares-em-funcao-dos-negocios/i/pt-br>. Acessado: 15 de maio de 2018.

BARCIA, Fabricia; GRZYBOVSKI, Denize. 2008. **Empresa familiar: resolução de conflitos familiares em função dos negócios.** Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/1910/empresa-familiar-resolucao-de-conflitos-familiares-em-funcao-dos-negocios/i/pt-br>. Acessado: 15 de maio de 2018.

BASTA, Darci; MARCHESINI, A. R. Fernando; OLIVEIRA, F. A. José; SÁ, S. C. Luís. 2006. **Fundamentos de Marketing.** 7 ed. Rio de Janeiro: Editora FGV. SBN: 9788522504075

BATISTA, Juliana D'Agostin; LOPES, Gisele Silveira Coelho; WATANABE, Melissa; SOUZA, Izabel Regina. 2015. **O processo de sucessão nas empresas familiares: um estudo feito em empresas familiares da região do sul de Santa Catarina.** Disponível em: www.regepe.org.br/regepe/article/download/143/pdf. Acessado: 22 de março de 2018.

BATISTA, Juliana D'Agostin; LOPES, Gisele Silveira Coelho; WATANABE, Melissa; SOUZA, Izabel Regina. 2015. **O processo de sucessão nas empresas familiares: um estudo feito em empresas familiares da região do sul de Santa Catarina**. Disponível em: www.regepe.org.br/regepe/article/download/143/pdf. Acessado: 22 de março de 2018.

BLESSA, Regina. 2006. **Merchandising no ponto de venda**. 4 ed. São Paulo: Editora Atlas. ISBN: 8522444102

BORGES, Alex Fernando; LESCURA, Carolina; OLIVEIRA, Janete Lara de. 2012. **O Campo De Pesquisas Sobre Empresas Familiares No Brasil: Análise Da Produção Científica No Período 1997-2009**. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/osoc/v19n61/a08v19n61.pdf>. Acessado em: 08 de maio de 2018.

BORGES, Alex Fernando; PARREIRA, José Vicente Correia; ENOQUE, Alessandro Gomes; ALMEIDA, Lorrana Laila Silva de. 2017. **Empreendedorismo estratégico em empresas familiares: um estudo multicaso**. Disponível em: <http://www.redalyc.org/html/4417/441752172009/>. Acessado: 21 de março de 2018.

BORTOLI NETO, Adelino de; MOREIRA JUNIOR, Armando Lourenzo. 2001. **Dificuldades para a realização da sucessão: um estudo em empresas familiares de pequeno porte**. Disponível em: <http://sistema.semead.com.br/5semead/Adm.%20Gera/Dificuldades%20para%20realizacao%20da%20sucesso.pdf>. Acessado: 26 de outubro de 2017.

CALEGARI, Juliana Alves. 2016. **Empresa familiar e sucessão: O significado da sucessão para empresa familiar**. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/147091/000998207.pdf?sequence=1>. Acessado: 23 de setembro de 2017.

CANÇADO, Vera L. LIMA, Juvêncio Braga de. MUYLDER, Cristiana Fernandes de. CASTANHEIRA, Ricardo Brandão. **Ciclo de vida, sucessão e processo de governança em uma empresa familiar: um estudo de caso no grupo seculus**. Disponível em: <http://seer.ufrgs.br/index.php/read/article/view/41249>. Acessado: 03 de abril de 2018.

CHIAVENATO, Idalberto. 2001. **Teoria Geral da Administração**. 6ª Ed. Rio de Janeiro: Editora Campus. ISBN 8535208496.

COLENGHI, Vitor Mature. **O&M e qualidade total: uma interpretação perfeita**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2007.

CÔNSOLI, Matheus Alberto. **Uma Análise dos Principais Desafios Gerenciais no Varejo Agropecuário no Brasil**. CLAV 3º Congresso Latino Americano de Varejo, 2010. Disponível em: http://markestrat.com.br/upload/fab49ad9c9fc7c83fbc90683cf4ab4be-matheus_alberto.pdf. Acessado em 20, mar. 2018.

CORREIA, Pero. 2008. **Loja de animais - pet shop**. Disponível em: <http://vix.sebraees.com.br/ideiasnegocios/arquivos/lojadeanimais-petshops.pdf>. Acessado em 19, mar. 2018.

COSTA, Lidiene Silva Pesker; NUNES, Simone Costa; GRZYBOVSKI Denize; GUIMARÃES, Liliene de Oliveira; ASSIS, Pedro Augusto Xavier. 2015. **De Pai para Filho: A Sucessão em Pequenas e Médias Empresas Familiares**. Disponível em: <https://cgg-amg.unb.br/index.php/contabil/article/view/696>. Acessado: 15 de setembro de 2017.

DIAS, Sergio. **Gestão de marketing**. São Paulo: Saraiva, 2009. ISBN 85 02037870.

FERRELL, O. C., HARTLINE, Michael D. **Estratégia de Marketing**. Tradução de Mauro de Campo Silva. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2005. ISBN 85 22104824

FLORIANI, Oldoni Pedro; RODRIGUES Leonel Cezar. 2000. **Sucessão empresarial: processo sucessório em empresas familiares**. Disponível em: <http://www.anegepe.org.br/edicoesanteriores/mariga/GPE2000-19.pdf>. Acessado: 26 de outubro de 2017.

GRZYBOVSKI, Denize; HOFFMANN, Patrícia Zanella; MUHL Ediane Eschner. 2008. **Estratégia e sucessão na gestão de empresas familiares: um estudo do caso Gerdau**. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/EnEO11.pdf>. Acessado: 19 de outubro de 2017.

GÜLLICH, Roque Ismael da Costa; LOVATO, Adalberto; EVANGELISTA, Mário dos Santos. **Metodologia da Pesquisa: normas para apresentação de trabalhos: redação, formatação e editoração**. Três de Maio: SETREM, 2007. ISBN 85-99020-01-3.

LAIMER, Claudionor Guedes; TONIAL, Renan Bonamigo. 2014. **Os padrões comportamentais que influenciam na longevidade da empresa familiar**. Disponível em: <https://seer.imed.edu.br/index.php/raimed/article/view/552>. Acessado: 30 de maio de 2018.

LAS CASAS, L. Alexandre 2006. **Administração de Marketing: conceitos, planejamento e aplicações à realidade brasileira**. São Paulo: Atlas. ISBN 85 22442436.

LESCURA, Carolina; BRITO, Mozar José de; BORGES, Alex Fernando; CAPPELLE, Mônica Carvalho Alves. 2012. **Representações sociais sobre as relações de parentesco: Estudo de caso em um grupo Empresarial Familiar**. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rac/v16n1/a07v16n1.pdf>. Acessado: 30 de maio de 2018.

MELLO, Bruno. 2008. **Merchandising como ferramenta estratégica**. Disponível em: <http://www.mundodomarketing.com.br/materia.asp?codmateria=175>. Acesso em: 23 mai. 2018.

MOREIRA, Jacqueline de Mello; ALTAF, Joyce Gonçalves; FALCO, Gláucia de Paula; TROCCOLI, Irene Raguene; CURZIO, Paulo Henrique. 2013. **Estratégias de sucessão em uma empresa familiar: o caso Rsm Pneus**. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos13/1161864.pdf>. Acessado: 16 de março de 2018.

MURAD, Isabela; LOURENÇO, Cléria Donizete da Silva; NASCIMENTO, Amanda Pimenta do. 2017. Poder e Conflito nas Organizações: **O Caso de uma Empresa Familiar do Setor de Construção Civil**. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/45866/poder-e-conflito-nas-organizacaoes--o-caso-de-uma-empresa-familiar-do-setor-de-construcao-civil>. Acessado: 28 de maio de 2018.

NAKAMURA, Oswaldo K. **Como Melhorar o Desempenho de uma Agrovenda**. Portal do Agronegócio, Pec Press – Imprensa Agropecuária, 2015. Disponível em: Acessado em 20, mar. 2018.

NAVEIRO, Ricardo M. MEDINA, Heloisa V. SÁLVIO, Felipe. 2009. **Difusão de inovações e grau e maturidade tecnológica do complexo metal-mecânico: conceitos e indicadores**. Disponível em: <http://tracegp.senai.br/handle/uniepro/170>. Acessado: 12 de abril de 2018.

OSADA, Takashi. 1992. **5s's cinco pontos-chaves para o ambiente da qualidade total**. São Paulo : IMAM, 1992.

PALADINI, Edson Pacheco. 2009. **Gestão da Qualidade**. São Paulo: Editora Atlas S.A. ISBN 9788522456468.

PINHEIRO, José Maurício dos Santos. 2010. **Da Iniciação Científica ao TCC Uma Abordagem para o cursos de Tecnologia**. Rio de Janeiro: Editora Ciência Moderna Ltda. ISBN 9788573938906.

ROCHA, Wanderson de Oliveira. 2007. **Sucessão nas empresas familiares: um estudo de caso na empresa alpha**. Disponível em: <http://www.repositorio.uniceub.br/bitstream/123456789/821/2/20250985.pdf>. Acessado: 22 de março de 2018.

ROSSÉS, Gustavo Fontinelli. 2014. **Introdução à Administração**. Santa Maria, RS: Universidade Federal de Santa Maria, Colégio Técnico Industrial de Santa Maria : Rede e-Tec Brasil, 2014.112 p. ISBN 978-85-63573-62-9.

SCHEFFER, Angela Beatriz Busato. 1995. **Fatores dificultantes e facilitadores ao processo de sucessão familiar**. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/18521/fatores-dificultantes-e-facilitadores-ao-processo-de-sucessao-familiar>. Acessado: 04 de junho de 2018.

SEBRAE. 2014. **Participação da micro e pequenas empresas na economia brasileira**. Disponível em: <http://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Estudos%20e%20Pesquisas/Participacao%20das%20micro%20e%20pequenas%20empresas.pdf>. Acessado: 04 de junho de 2018.

SENAC. 2001. **Qualidade em prestação de Serviços**. 2 ed. Rio de Janeiro- RJ. Editora SENAC Nacional. 112 p. ISBN 85-7458-070-8.

SINMETAL. 2018. **A importância do setor metal mecânico na economia gaúcha**. Disponível em: http://www.sinmetal.com.br/site/principal/conteudo_nivel3.asp?codConteudo=269. Acessado: 12 de abril de 2018.

SOUZA, Renata Guerra de, 2002. **Gestão do conhecimento e gestão pela qualidade: uma análise comparativa a partir da experiência de uma grande empresa brasileira**, Belo Horizonte, Editora C/Arte Multimídia. ISBN 85870736.

STONER, James A. F.; FREEMAN, R. Edward. **Administração**. 5 ed. Rio de Janeiro: Prentice Hall do Brasil, 1999.

TILLMANN, Catia; GRZYBOVSKI, Denise. 2005. **Sucessão de dirigentes na empresa familiar: estratégias observadas na família empresária**. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/osoc/v12n32/a03v12n32.pdf>. Acessado: 22 de março de 2017.

VASCONCELOS, Andrea Costa Van Herk; OLIVEIRA, Márcia Freire de; FERNANDES, Vivian Duarte Couto Fernandes. 2017. **O processo de sucessão em diferentes combinações de gênero: um estudo comparativo de casos em empresas familiares de Monte Carmelo, MG**. Disponível em: <http://editora.unoesc.edu.br/index.php/race/article/view/11992>. Acessado: 22 de março de 2018.

VIEIRA FILHO, Geraldo. 2007. **Gestão da Qualidade Total: uma abordagem prática**. 2ªEd. Campinas- SP. Ed. Alínea. ISBN: 978-85-7516-191-3.

VOLPATO, Débora; VIEIRA, Adriana Carvalho Pinto; ZILLI, Júlio César; SANTOS, Guilherme Spiazzi dos. 2018. **O compartilhamento do conhecimento em uma empresa do setor do vestuário localizada na cidade de Criciúma, SC a partir do processo de sucessão familiar**. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/49192/>. Acessado: 28 de maio de 2018.

ESTUDO DA VIABILIDADE MERCADOLÓGICA, ECONÔMICA E FINANCEIRA DE UMA LOJA DE MATERIAL ELÉTRICO, HIDRÁULICO E DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS

Alexandre Chapoval Neto¹

Francieli Tais Neuhaus²

Patricia Daiane Azevedo³

Maria Margarete Baccin Brizzola⁴

RESUMO

O presente estudo tem como questão central de pesquisa a identificação da viabilidade mercadológica, econômica e financeira de uma loja de material elétrico, hidráulico e de prestação de serviços no município de Nova Candelária- RS, para tanto este trabalho destina-se a analisar a viabilidade deste negócio. Para a realização do estudo utilizou-se uma abordagem dedutiva, qualitativa e quantitativa; os procedimentos utilizados são a pesquisa descritiva, o estudo de caso e a pesquisa de campo, tendo como técnicas de coleta, os dados secundários, a entrevista, a pesquisa bibliográfica, e o questionário. Após a coleta dos dados utilizou-se a planilha Excel e a análise de conteúdo para a obtenção dos resultados. Na pesquisa mercadológica foram aplicados 210 questionários, que permitiram levantar informações bastante importantes para o estudo, onde alguns resultados mostram que quando se trata do segmento elétrico e hidráulico os respondentes mantem-se fiéis ao comércio local, priorizando o preço dos produtos e a qualidade dos serviços. A análise econômica e financeira sugere que o capital inicial a ser investido seja de R\$ 32.953,63, e a recuperação do investimento ocorre conforme a capacidade operacional da empresa, variando de 2 anos, 4 meses e 20 dias para até 3 anos, 5 meses e 26 dias. A realização deste estudo permite concluir que a abertura desse negócio é mercadologicamente, economicamente e financeiramente viável, propondo ainda, como uma possibilidade de investimento a cidade pesquisada.

Palavras-chave: Viabilidade Mercadológica, Econômica e Financeira.

1. INTRODUÇÃO

Os sonhos motivam o indivíduo a chegar a um determinado lugar, porém, não basta somente ficar no sonho, é necessário perseguir e buscar materializar o mesmo, e é assim que vivem muitos empreendedores que buscam incansavelmente chegar mais próximo a aquilo que objetivam.

Segundo dados do Portal Brasil (2012, s/p), “de cada 100 micro e pequenas empresas (MPEs), abertas no Brasil, 73 permanecem em atividade após os primeiros dois anos de existência”, que são os anos considerados mais críticos para o negócio. Essa

ABSTRACT

The present study has as a central question of research the identification of the economic, financial and financial viability of an electrical, hydraulic and service supply store in the municipality of Nova Candelária, RS, for this work is intended to analyze the viability of this business. A qualitative and quantitative deductive approach was used to carry out the study; the procedures used are descriptive research, case study and field research, with collection techniques, secondary data, interview, bibliographic research, and the questionnaire. After the data collection, the Excel spreadsheet and the content analysis were used to obtain the results. In the market survey, 210 questionnaires were applied, which allowed to gather important information for the study, where some results show that when it comes to the electric and hydraulic segment respondents remain faithful to local commerce, prioritizing the price of products and the quality of services. The economic and financial analysis suggests that the initial capital to be invested is R \$ 32,953.63, and the recovery of the investment occurs according to the company's operational capacity, ranging from 2 years, 4 months and 20 days to up to 3 years, 5 months and 26 days. The realization of this study allows us to conclude that the opening of this business is economically, economically and financially viable, proposing, as an investment possibility, the researched city.

Keywords: Market, Economic and Financial Viability.

permanência corresponde a uma taxa de 73,1% de sobrevivência. As empresas que tem obtido maior êxito são as indústrias, seguido pelo comércio, pelos serviços e pela construção civil.

A partir das informações do Portal Brasil (2012), pode-se considerar que os empreendedores têm buscado se capacitar mais e conhecer mais sobre o seu negócio, uma vez que em 2010 a taxa de mortalidade das empresas era bem superior, onde 58% das empresas fechavam antes de completar cinco anos. Em 2009 era 62% de empresas que não resistiam, e esse encerramento está relacionado principalmente à ausência de clientes, dificuldades financeiras e tributárias.

¹Bacharel em Administração. E-mail: chapoval_alex@yahoo.com.br

²Bacharel em Administração. E-mail: francieli@graficarex.com.br

³Bacharel em Administração. E-mail: patidha@hotmail.com

⁴Bacharel em Administração e Ciência contábeis

Com base nos dados do Brasil Econômico (2017), no primeiro mês do ano houve o aumento de 16,6% na abertura de novos negócios em comparação ao mesmo período do ano anterior. Ainda segundo essa pesquisa o empreendimento por necessidade é o que mais tem contribuído para esse índice, uma vez que o desemprego elevado tem forçado muitas pessoas a buscar novas fontes de renda e conseqüentemente a abertura de novos negócios.

A abertura de um negócio exige que os empresários realizem um amplo e profundo estudo para verificar a viabilidade do mesmo. Analisar o mercado no qual a empresa irá atuar, conhecer os seus clientes em potencial, conhecer os seus concorrentes, realizar a análise do investimento necessário, bem como o retorno esperado, são informações relevantes a serem conhecidas antes da concretização da abertura.

Outro aspecto importante na avaliação da viabilidade do empreendimento é o planejamento da gestão financeira, onde se torna necessário a construção de indicadores financeiros que permitem planejar e medir os retornos que esse negócio poderá gerar. Essa prática além de apresentar os possíveis resultados auxilia no planejamento de ações futuras para a empresa.

Com o objetivo de conhecer e esclarecer algumas das situações acima, é que foi realizado este trabalho, que buscou analisar a viabilidade mercadológica, econômica e financeira de uma loja de material elétrico, hidráulico e de prestação de serviços no município de Nova Candelária. Para tanto foi realizada uma pesquisa de campo para identificar o perfil dos munícipes de Nova Candelária- RS e os fatores que interferem na compra de material e solicitação de serviços no segmento elétrico e hidráulico; realizou-se o estudo do investimento inicial e dos indicadores econômicos e financeiros para a abertura da empresa em projeto e ainda visando alcançar o quarto objetivo específico apontou-se as principais evidências deste estudo de viabilidade.

O segmento de reparos residência, que é onde os serviços elétricos e hidráulicos estão enquadrados é um dos que mais tem crescido nos últimos anos, conforme informações do SEBRAE (2016), crescimento este motivado principalmente pela falta de tempo das pessoas e também pelo mercado da construção civil.

O município de Nova Candelária conforme informações do último censo do IBGE (2010), apresenta 914 domicílios residenciais e 114 empresas ativas, sendo estes possíveis clientes dos serviços elétricos e hidráulicos que hoje são atendidos por duas empresas no município. A partir de informações obtidas com a Prefeitura Municipal de Nova Candelária de 2010 até o presente momento foram encaminhados junto ao setor da engenharia 334 novos projetos de ampliação e de construção. A partir das informações desta contextualização, se busca avaliar se existe a viabilidade de um investimento nesse segmento.

O presente artigo está estruturado em cinco seções, onde na primeira é apresentada a introdução, demonstrando o planejamento de como o trabalho foi

realizado, sendo descrito o tema, a problemática e os objetivos. Na segunda seção encontra-se a metodologia evidenciando os métodos e técnicas utilizadas no estudo.

Na terceira seção é apresentado o referencial teórico que compreende os temas, viabilidade mercadológica, viabilidade econômica e financeira. A quarta seção apresenta a descrição e análise dos resultados e por fim na última seção apresenta-se as considerações finais, onde são respondidos o problema de pesquisa, o objetivo geral e os específicos deste estudo.

2. METODOLOGIA

A metodologia serve como um princípio a ser seguido para que o trabalho seja realizado, ou seja, quais os métodos que foram usados para a realização do estudo. Segundo Lovato (2013, p. 27), “a Metodologia da Pesquisa é o ramo da filosofia da ciência que explora os métodos que o pesquisador utiliza para chegar a seus postulados”.

Os métodos de abordagem utilizados foram o dedutivo, qualitativo e quantitativo. Dedutivo, pois este trabalho parte de uma generalização para um estudo mais específico das particularidades do negócio; qualitativo, pois o trabalho busca identificar o perfil dos munícipes e os fatores que interferem na percepção acerca de produtos e serviços elétricos e hidráulicos; e quantitativo, pois a pesquisa apresenta diversas informações quantitativas, como o investimento inicial e os indicadores econômicos e financeiros do negócio.

Quanto ao procedimento utilizado na construção desse trabalho, tem-se uma pesquisa descritiva, uma pesquisa de campo e um estudo de caso. Descritivo, pois se buscou estudar, registrar e analisar informações importantes para a abertura de um negócio; pesquisa de campo utilizou-se para o atingimento do primeiro objetivo, onde se identificou o perfil dos munícipes e os fatores importantes acerca de produtos e serviços elétricos e hidráulicos; e estudo de caso, porque o trabalho teve como ênfase avaliar a viabilidade de um negócio no município de Nova Candelária –RS.

Para a elaboração do estudo, realizou-se uma pesquisa bibliográfica com consulta em livros e artigos científicos na temática de Administração; Empreendedorismos; Viabilidade Mercadológica, Econômica e Financeira. Utilizou-se ainda, pesquisa de dados secundários, onde se coletou informação junto a Prefeitura Municipal e o site do IBGE; utilizou-se também a entrevista de forma informal com proprietários de empresas desse segmento e o questionário como ferramenta para coleta da pesquisa de campo. Na análise dos dados coletados empregou-se a análise de conteúdo e a planilha *Excel*.

3. REFERENCIAL TEÓRICO

3.1. VIABILIDADE MERCADOLÓGICA

Para se verificar a viabilidade mercadológica de um negócio se torna necessária à análise de mercado e a segmentação desse mercado, que, portanto, é a primeira etapa desse importante processo. A viabilidade mercadológica tem como propósito reduzir a margem de

erro, de muitas organizações, para isso é necessário analisar qual será o seu público alvo, estudar os seus concorrentes e verificar os fornecedores. Verificar e estudar o mercado tem relevância tanto para o indivíduo que deseja abrir o seu próprio negócio, como para a sociedade ao qual estará inserido esse negócio.

Segundo Degen (2005, p. 18):

O sucesso na criação de um negócio próprio depende basicamente do desenvolvimento, pelo empreendedor, de três etapas: a primeira consiste em identificar a oportunidade de negócio e coletar informações sobre ele; a segunda, em desenvolver o conceito de negócio, com base nas informações coletadas na primeira, identificar os riscos, procurar experiências similares para avaliar esses riscos, adotar medidas para reduzi-los, avaliar o potencial de lucros e crescimento e definir a estratégia competitiva a ser adotada; e a terceira consiste em implementar o empreendimento, iniciando pela elaboração do plano de negócio, definição das necessidades de recursos e suas fontes, até sua completa operacionalização.

O estudo de mercado por si só não garante o sucesso de uma empresa, a sobrevivência da mesma está diretamente atrelada à gestão, sendo o estudo da viabilidade mercadológica uma importante ferramenta de auxílio para os gestores conhecerem o seu mercado e entenderem o seu público alvo, para assim cada vez mais buscar atender e satisfazer a essa demanda.

3.1.1. Pesquisa de Mercado

A pesquisa é o processo de coleta, análise e utilização dos dados obtidos através do monitoramento do ambiente interno e externo com o intuito de identificar riscos e oportunidades que auxiliam as organizações a atingirem suas metas e assim alcançar o sucesso.

McDaniel e Gates (2005) *apud* Coral (2014, p. 33) definem a “pesquisa de marketing como a função que relaciona consumidor, cliente e público ao profissional de marketing através de informação, com o objetivo de gerar uma melhor compreensão do processo da pesquisa”. Esse tipo de pesquisa para muitos profissionais é o aspecto mais complexo para o desenvolvimento de um plano de marketing, pois além de fazer a análise do ambiente interno, externo e da opinião do consumidor, é de extrema importância obter informações referentes à competitividade que essa empresa ou organização enfrenta.

3.2. VIABILIDADE ECONÔMICA E FINANCEIRA

Segundo Bodie, Merton (2002), a análise da viabilidade econômica e financeira é extremamente importante, principalmente para a tomada de decisões, pois muitas vezes se desconhece as consequências dessa decisão ou ainda quais os benefícios exatos dos investimentos empenhados.

3.2.1. Investimentos

Sempre que houver uma necessidade de investimento deve ser realizada uma análise financeira, pois a partir dessa avaliação é que o investidor terá uma visão do que esse investimento irá representar, permitindo a percepção se essa decisão é compatível com o retorno que o mesmo terá.

Conforme Santos (2001, p. 147):

[...] a projeção dos investimentos abrange as estimativas de gastos com compras de direitos de utilização de marca, terrenos, construção civil, montagem de instalações comerciais ou industriais, além da aquisição nas parcelas de desembolso anual.

Um investimento necessita ser avaliado e projetado. As informações utilizadas para análise e tomadas de decisão de investimento são geralmente estimativas de resultados. Embora essas informações sejam as melhores projeções possíveis, não tem como haver certeza absoluta sobre a ocorrência.

Segundo Padoveze (2011, p. 125.) *apud* Souza (2014, p. 21), “um investimento se caracteriza por ser um gasto não consumido imediatamente cujos resultados virão dos benefícios futuros destes gastos”. Estes benefícios futuros não são certos, cada investimento é cercado de riscos, que devem ser avaliados, assim como seu retorno, pois tudo influenciará no desenvolvimento da organização.

3.2.2. Receita

A rentabilidade de um negócio é que indica a sua viabilidade e para isso o mesmo deve possuir receitas. Segundo Buarque (1984, p. 105) *apud* Scherer (2013, p. 29) as receitas “são o fluxo de recursos financeiros (monetários) que o mesmo recebe a cada ano da sua vida útil, direta ou indiretamente, graças a suas operações”. Para Marion (2009, p. 84), a receita corresponde “a venda de mercadorias ou prestação de serviços. Ela é refletida no balanço através da entrada de dinheiro no caixa (receita a vista) ou entrada em forma de direito a receber (receita a prazo)”.

Conforme Basso (2000) *apud* Borges e Zucatto (2013), as receitas podem também ter origens diferentes, como juros sobre poupança e aplicações e rendas sobre títulos, sendo em todos os casos fator de aumento patrimonial para a entidade, como resposta a realização de suas atividades.

3.2.3. Custos

O custo está inserido no cotidiano de todos, sendo indispensável para que possa ocorrer o consumo ou utilização de qualquer bem, esses custos podem atuar direta ou indiretamente. Para Bruni e Famá (2008, p. 19) “custos podem ser definidos como medidas monetárias dos sacrifícios com os quais uma organização tem que arcar a fim de atingir seus objetivos”.

Custos representam os gastos relativos a bens ou serviços utilizados na produção de outros bens ou serviços. Portanto, estão associados aos produtos ou serviços produzidos pela entidade. Como exemplos de

custos podem ser citados os gastos com matérias-primas, embalagens, mão-de-obra fabril, aluguéis e seguros de instalações fabris etc. (BRUNI e FAMÁ, 2008 p.23)

O cenário atual da economia brasileira exige que os gestores tenham cada vez mais informações e conhecimento acerca de seu negócio, para assim tornar mais lucrativa a empresa. Os custos são divididos em custos fixos e custos variáveis. Para Ferreira (2005, p.3):

Os custos fixos são aqueles que num certo período de tempo e numa certa capacidade instalada não variam, quaisquer que seja o volume de atividades da empresa. Os custos variáveis, ao contrário, modificam-se em proporção direta à quantidade produzida.

A empresa precisa ter conhecimento sobre os custos, para assim ter mais facilidade em prever as receitas e as despesas, possibilitando uma maior facilidade no atingimento das metas.

3.2.4. Demonstrativo de Resultado do Exercício - DRE

O DRE apresenta informações das despesas e receitas da empresa, evidenciando o resultado no final do exercício, ele serve como base, para saber se a mesma obteve lucro ou prejuízo no período analisado, e também demonstra todas as transações feitas pela empresa. Segundo Ribeiro (2010, p.406) “a demonstração do resultado do exercício (DRE) é um relatório contábil destinado a evidenciar a composição do resultado formado num determinado período de operações da empresa”.

Para Marion (2009), o DRE é uma síntese das receitas, despesas e custos da organização em determinado período, comum a 12 meses, onde das receitas são subtraídas os custos e despesas obtendo-se assim o resultado do exercício. O demonstrativo de resultado do exercício além de ser um documento obrigatório para as empresas é extremamente importante por fornecer informações para a tomada de decisão, uma vez que proporciona uma visão da saúde financeira do negócio, englobando as receitas provenientes da venda de mercadorias ou da prestação de serviços e também os custos e despesas que são necessários para se obter essa receita.

3.2.5. Ponto de Equilíbrio

O ponto de equilíbrio é utilizado por parte do financeiro da organização, pois representa de forma eficiente quanto à empresa necessita vender, para se manter em equilíbrio. Segundo Bornia (2010, p. 58) “o ponto de equilíbrio é o nível de vendas onde o lucro é nulo. É um dos indicadores que informa a gerência sobre o volume necessário de vendas em um determinado período para cobrir todos os custos fixos e variáveis”. Em uma organização se torna necessário à empresa ter conhecimento de quanto é o rendimento e quanto gasta. Para Santos (2011), o sucesso financeiro do negócio depende das informações gerencias, por isso conhecer e analisar os custos e as receitas é fundamental para a saúde financeira. Sendo assim essencial para as

organizações o conhecimento do seu ponto de equilíbrio.

3.2.6. Taxa Interna de Retorno - TIR

O TIR é um dos indicadores essencial em termos de análise de investimento, ele representa a taxa que deverá ser comparada com o custo de capital exigido para o projeto, fazendo com que o valor atual do seu projeto seja igual à zero, assim, um projeto só se torna atrativo quando o TIR for maior que o custo de capital do projeto.

Segundo Oliveira, Guth e Camargo (2014, p. 5), *apud* Rückl; Melim e Santos (2014, p. 3) “A TIR é definida como sendo o valor da taxa de desconto que anula o VPL dos fluxos de caixa, podendo mensurar a rentabilidade do investimento através do tempo”. Para Gitman (2005), se a TIR for utilizada para a tomada de decisão em aceitar ou rejeitar determinado investimento deve-se observar que se a TIR for maior que o custo de capital o projeto deve ser aceito, porém se esse valor for menor o mesmo deve ser rejeitado.

3.2.7. Valor Presente Líquido - VPL

O Valor Presente Líquido é uma ferramenta utilizada para ver se um projeto tem viabilidade ou não. É constituído pela somatória dos valores presentes nos fluxos estimados que possam ser positivos ou negativos. Entretanto, esses dados dependem muito das entradas e saídas de caixa, e são calculados a partir de uma taxa estipulada que é também a porcentagem esperada pelo projeto no seu período de duração, e revelam a quantidade de dinheiro que o projeto irá produzir.

Conforme Santos (2005, p.110) “o valor presente líquido (VPL) de um projeto é o valor presente em seus fluxos de caixa esperados no futuro, descontados a taxa que reflita o risco do negócio e as incertezas do mercado”. Para Souza (2003), o valor presente líquido (VPL) possibilita maximizar o valor da empresa e também de seus acionistas e por isso a decisão deve ser tomada considerando-se o projeto que possui o maior VPL, ou seja, quanto maior ou igual à zero for o VPL, mais atraente será o investimento.

3.2.8. Payback

O *Payback* auxilia as organizações no seu processo de tomada de decisão, e é uma ferramenta simples que procura mostrar quanto tempo à empresa vai esperar para recuperar o dinheiro que foi investido em projetos. Para Bruni e Famá (2007, p. 67) “O método do *payback* é uma forma simples, fácil e direta, que estima o prazo necessário para se recuperar o investimento realizado”.

As empresas utilizam esse método para saber a quantidade de anos e meses que a empresa vai precisar para terem retorno sobre o que foi investido no negócio e se esse investimento é viável para a organização.

4. RESULTADOS

4.1. ANÁLISE MERCADOLÓGICA

A pesquisa de campo deste estudo foi realizada no município de Nova Candelária – RS, com a população

residente na área urbana e também rural, foram aplicados 210 questionários. No quadro 1 é apresentada as principais evidências da pesquisa mercadológica.

Quadro 1 : Quadro Resumo

Assunto	Descrição
Gênero – Residência	Maior parte dos respondentes é do gênero feminino e 70% dos respondentes residem no meio rural.
Renda	A maior parte dos respondentes recebe de 1 a 2 salários mínimos, o que corresponde a 41%.
Condição de Moradia	Quase 80% dos respondentes possuem residência própria.
Serviços	A maior parte dos entrevistados solicita os serviços elétricos e hidráulicos no município de Nova Candelária, e os fatores Qualidade e Preço são os mais relevantes.
Produtos	O fator mais relevante na decisão de compra é o Preço. Os materiais mais adquiridos são os elétricos, com aproximadamente 74% e a decisão de compra é definida pelo homem tanto nos materiais elétricos como também os hidráulicos.
Pesquisa de Preço	A maior parte dos respondentes realiza pesquisa de preço, sendo a forma mais utilizada a pesquisa direto no estabelecimento.
Pagamento	O pagamento geralmente é a vista e em dinheiro

Conforme pesquisa realizada, conclui-se que para aproximadamente 40% dos respondentes o fator preço é o mais relevante e que interfere na decisão de compra de produtos. Conforme Patzlaff, Patzlaff (2008, p.12) “a estratégia de preços é uma variável capaz de orientar o comportamento dos consumidores no momento de tomar suas decisões de compra”. Como se trata de um bem tangível torna-se muito fácil o consumidor realizar comparações entre o produto de um estabelecimento e outro, por isso o preço é sim determinante na escolha do cliente. Os outros fatores mais influenciadores são a qualidade dos produtos, com aproximadamente 24%, a diversidade de produtos com 10%, e o atendimento com 8%.

Contudo quando se trata de solicitação de serviços, os respondentes mencionam o fator qualidade como o de maior importância. Segundo Kotler (2000), a qualidade em serviços está ligada a outros fatores como a competência dos funcionários, a confiabilidade da empresa, a confiança nos serviços prestados, a receptividade no atendimento e a experiência na execução de serviços. Com isso, analisando o resultado da pesquisa, percebe-se, que se considerar que a qualidade está atrelada a fatores como o atendimento, a experiência, a capacitação, a confiança e a ética dos prestadores de serviço obtêm-se um percentual superior a 60%. Conclui-se então que quando se refere à prestação de serviços, o consumidor preza por qualidade, uma vez que esse fator é bastante abrangente e englobam outros fatores, que dão condição ao adequado atendimento as expectativas do consumidor. Torna-se assim importante que empresas prestadoras de serviços consigam agregar valor, dando tangibilidade a seus serviços.

4.2. ANÁLISE DA VIABILIDADE ECONÔMICA E FINANCEIRA

A análise da viabilidade econômica e financeira deste estudo é apresentada na sequência e tem como objetivo verificar se existe condição econômica para a abertura desse negócio. Para a realização dessa análise, desenvolveu-se um conjunto de planilhas eletrônicas, que estão correlacionadas, onde informando os dados base para o investimento é possível gerar e identificar todas as informações necessárias para uma correta avaliação da empresa em projeto.

4.2.1. Investimento Inicial

Quadro 2: Resumo investimento inicial

Investimento Fixo	Valor (R\$)		Valor Residual		Depreciação Anual (R\$)	Depreciação Mensal (R\$)
	R\$	% Médio	R\$	% Médio		
Veículos	R\$ 10.000,00	R\$ 1.000,00	10,0%	R\$ 900,00	R\$ 75,00	
Equipamentos / Utensílios	R\$ 7.077,17	R\$ 707,72	10,0%	R\$ 636,95	R\$ 53,08	
Informática	R\$ 2.234,00	R\$ 169,90	7,6%	R\$ 680,03	R\$ 57,34	
Capital de Giro	R\$ 13.642,46					
TOTAL	R\$ 32.953,63	R\$ 1.877,62	5,7%	R\$ 2.224,98	R\$ 185,41	

Conforme apresentado no quadro 2 para a abertura da empresa em estudo é necessário um investimento de R\$ 32.953,63, que compreende gastos com veículo, equipamentos e utensílios, bens de informática e capital de giro. O valor estimado de capital de giro se tem a partir da previsão dos custos e despesas do negócio por um período de um mês, sendo esse capital composto pelos gastos gerais, gastos com mão de obra e gastos variáveis.

4.2.2. Gastos

Inicialmente, tem-se os gastos relacionados à mão de obra, que são apresentados no quadro 3.

Quadro 3: Gastos com Mão de Obra

Descrição	Qt.	Sal. Unit. (R\$)	Enc. Soc. (%)	TOTAL MENSAL (R\$)	TOTAL ANUAL (R\$)
Salário	1	R\$ 1.175,15	69,4%	R\$ 1.920,20	R\$ 23.042,34
Pró-labore	1	R\$ 2.100,00	20%	R\$ 2.520,00	R\$ 30.240,00
TOTAL				R\$ 4.440,20	R\$ 53.282,34

O quadro funcional da empresa projetada é composto inicialmente por um colaborador, que irá realizar as tarefas de atendimento ao cliente, agendamento de serviços, venda e emissão de nota fiscal. Esse colaborador receberá o salário base de R\$ 1175,15 e custará para a empresa R\$ 1920,20 ao mês, devido aos encargos sociais, que incluem férias, décimo terceiro e contribuições. O proprietário, que será responsável pela gestão financeira, controle de estoque, aquisição de mercadorias e execução dos serviços elétricos e hidráulicos, irá realizar a retirada de pró-labore no valor R\$ 2.100 e terá para a empresa um custo de mais 20% referente aos seus encargos. Totalizando assim um valor de R\$ 4.440,20 ao mês referente à mão de obra.

O quadro 4 apresenta os gastos gerais da empresa em projeto. Segundo Souza Junior (2013), os gastos gerais abrangem os demais gastos necessários para a produção de um bem ou de um serviço, que por sua natureza não se enquadram como um gasto com material, ou com mão de obra.

Quadro 4: Gastos Gerais

DESCRIÇÃO	Qt.	PREÇO. UN. (R\$)	TOTAL MENSAL (R\$)	TOTAL ANUAL (R\$)
Honorários Escr. Contábil	1	124,00	124,00	1.488,00
Locação de Imóvel	1	1.000,00	1.000,00	12.000,00
Material de Propaganda e Publicidade	1	41,67	41,67	500,04
Taxas - Alvarás e Licenças	1	65,86	65,86	790,29
Consumo de Água	1	33,00	33,00	396,00
Energia Elétrica	1	100,00	100,00	1.200,00
Telefone Celular	1	36,00	36,00	432,00
Serviços de Internet	1	89,90	89,90	1.078,80
Software	1	70,00	70,00	840,00
Materiais de Informática	1	50,00	50,00	600,00
Combustíveis e Lubrificantes	1	317,00	317,00	3.804,00
Mat. Copa, Cozinha e Limpeza	1	20,00	20,00	240,00
Cursos e Treinamentos	1	58,33	58,33	700,00
Uniformes e EPI's	1	37,50	37,50	450,00
Instalação Certificado Digital	1	11,67	11,67	140,00
Segurança e Medicina Ocupacional	1	60,00	60,00	720,00
Prevenção de Incêndio	1	85,00	85,00	1.020,00
			R\$ 2.198,93	R\$ 26.399,13

Na sequência deste estudo são apresentados os gastos fixos, conforme quadro 5. Esse tipo de gasto segundo Ferreira (2005) é caracterizado por não sofrer alteração, ou seja, independente da variação no volume

de produção da empresa, esse gasto se mantém.

Quadro 5: Gastos Fixos

Item	Descrição	Valor Mensal (R\$)	Valor Anual (R\$)	%
1	Mão de Obra	R\$ 4.440,20	R\$ 53.282,34	69%
1.1	Salário	1.920,20	23.042,34	
1.2	Pró-labore	2.520,00	30.240,00	
2	Gastos S/ Investimento	R\$ 201,51	R\$ 2.418,09	3%
2.1	Depreciação	R\$ 185,41	R\$ 2.224,98	
2.1.1	Veículos	75,00	900,00	
2.1.2	Equipamentos / Utensílios	53,08	636,95	
2.1.3	Informática	57,34	688,03	
2.2	Manutenção S/ Investimentos	1% R\$ 16,09	R\$ 193,11	
3	Gastos Gerais	R\$ 2.199,93	R\$ 26.399,13	32%
4	Outros Encargos Financeiros	R\$ 17,85	R\$ 214,20	
TOTAL		R\$ 6.859,48	R\$ 82.313,76	100%

Conforme planilha do quadro 5, a empresa em projeto possui um gasto fixo mensal de R\$ 6.859,48. Esse valor contempla os gastos com mão de obra, os gastos sobre o investimento inicial, com a depreciação e a manutenção, os gastos gerais e ainda os encargos financeiros que são reflexos da aquisição de capital de terceiros.

Na sequência é apresentado os gastos variáveis deste estudo, que conforme Ferreira (2005), são o inverso dos gastos fixos, uma vez que os variáveis, como o próprio nome diz são gastos que modificam-se, pois estão interligados a produção, e conforme o nível de produção, eles poderão aumentar ou diminuir. No quadro 6 é apresentada os gastos variáveis da empresa em estudo.

Quadro 6: Gastos Variáveis

Item	Descrição	Valor Mensal (R\$)	Valor Anual (R\$)	%
1	Produtos/Materiais			
1.1	Materiais Elétricos	4.440,00	53.280,00	63%
1.2	Materiais Hidráulicos	1.560,00	18.720,00	22%
1.3	Outros Materiais Revenda	666,67	8.000,00	10%
1.4	Combustíveis	316,67	3.800,00	5%
1.5	Lubrificantes	6%	19,00	0%
TOTAL		7.002,33	84.028,00	100%

Os custos variáveis incluem os gastos com materiais para revenda e combustíveis e lubrificantes necessários para o veículo que irá deslocar-se para a execução dos serviços. O gasto mensal é de R\$ 7.002,33, sendo os materiais para revendo responsáveis R\$ 6.666,67. Foram definidas quantidades diferentes de compra de materiais elétricos e hidráulicos, pois se levou em consideração as informações da pesquisa de campo, que identificou que existe uma demanda superior de material elétrico com relação ao hidráulico.

4.2.3. Estoque

Quadro 7: Composição do Estoque Inicial

Estoque Inicial Revenda	R\$	20.000,00	-
			R\$
Materiais Elétricos	74,0%	66,6%	R\$ 13.320,00
Materiais Hidráulicos	26,0%	23,4%	R\$ 4.680,00
Outros Materiais Revenda	SIM	10,0%	R\$ 2.000,00
		100%	R\$ 20.000,00

Conforme o quadro 7 definiu-se um montante de estoque inicial no valor de R\$ 20.000, esse valor foi determinado a partir de uma conversa informal com um proprietário de uma loja do segmento no município. Os valores de cada tipo de material foram definidos através do percentual encontrado na pesquisa de campo, onde se perguntou, quais tipos de produtos são mais comprados, com base na realidade de cada família, e obteve-se como retorno que 73,33% adquirem material

elétrico e 26,67% material hidráulico. Além dos materiais elétricos e hidráulicos definiu-se um percentual de 10% de outros materiais, como sanitários, pia e armário de banheiro por exemplo.

4.2.4. Receitas

Para obter-se a valor da receita de venda, foi necessário calcular inicialmente os gastos de comercialização, que incluem os impostos sobre a venda de mercadorias e também a margem de lucro esperada com o negócio. Como o enquadramento tributário da empresa em projeto é no regime do Simples Nacional se terá 7,3% de imposto sobre a venda de mercadorias, e definiu-se uma margem de lucro de 30%. Esse percentual de lucratividade foi definido a partir de uma sondagem realizada com empresários do ramo elétrico e hidráulico no município. Contudo, considerando o imposto sobre a venda de 7,3% e a lucratividade esperada de 30% chegou-se a uma margem de lucro de 37,3%. Na sequência para realizar o cálculo utilizou-se a fórmula do Preço de Venda, conforme figura 1.

Figura 1: Fórmula Preço de Venda

$$PV = \frac{X}{1 - \frac{CC + MDL}{100}}$$

Fonte: Bruni e Fama (2008)

Onde: PV= Preço de Venda;
X = Custo Total;
CC = Custo de Comercialização;
MDL = Margem de Lucro

Realizando a substituição na fórmula chegou-se à informação da receita de venda no valor de R\$ 22.108,16, conforme apresentado no quadro 8.

Quadro 8: Receita de Venda

$$PV = \frac{166.341,76}{1 - 37,30\%} = \frac{166.341,76}{62,70\%} = R\$ \frac{265.297,86}{ANUAL} \quad R\$ \frac{22.108,16}{MENSAL}$$

A projeção de receita com serviços é apresentada no quadro 9.

Quadro 9: Receita de Serviços

Modalidade	Q	PR. UNIT.	Nº Meses	Receita Total anual	%
Serviço Elétrico	1	1.953,60	12	23.443,20	74%
Serviço Hidráulico	1	686,40	12	8.236,80	26%
TOTAL	2	2.640,00		R\$ 31.680,00	100%

Para calcular a projeção de receita com serviços, levou-se em consideração que o prestador, que é o proprietário da empresa, irá trabalhar com serviços somente durante quatro horas diárias, e não em período integral. Definiu-se dessa forma para tentar obter informações mais próximas a realidade, porque se sabe que nem sempre é possível estar prestando serviços em jornada completa. No restante da jornada diária o proprietário irá realizar a gestão do seu negócio, como controle do estoque, aquisição de mercadorias, controle financeiro e demais atividades necessárias.

Para o cálculo dessa receita, além da quantidade de horas trabalhadas definiu-se também o

valor/hora de serviço, que é de R\$ 30,00. Esse é o valor mínimo, que poderá sofrer alteração dependendo da situação, porém para o cálculo da projeção de receita considerou-se esse valor como base. A partir dessas definições realizou-se o cálculo, onde conforme quadro 9 percebe-se que haverá uma entrada de R\$ 2.640 ao mês, considerando que o mês possui 22 dias úteis. Essas entradas rendem uma receita anual de R\$ 31.680,00.

4.2.5. Demonstrativo de Resultado do Exercício – DRE

No Demonstrativo de Resultado do Exercício deste estudo, as receitas e despesas foram projetadas para cinco anos consecutivos, onde para cada ano projetou-se um cenário diferente, com 60%, 70%, 80%, 90%, 100% de utilização da capacidade, conforme quadro 10.

Quadro 10: DRE

DRE - DEMONSTRATIVO DO RESULTADO DO EXERCÍCIO						
ANOS		1	2	3	4	5
EFETIVAÇÃO		60%	70%	80%	90%	100%
DESCRIÇÃO	VALOR (R\$)	VALOR (R\$)	VALOR (R\$)	VALOR (R\$)	VALOR (R\$)	VALOR (R\$)
(+)	RECEITA DE VENDAS	189.176,72	189.422,67	220.727,82	253.094,16	266.521,69
(+)	RECEITA DE SERVIÇOS	19.000,00	22.819,52	26.357,76	30.222,72	34.214,40
(-)	IMPOSTOS S/ VENDAS	13.007,63	15.479,08	18.037,25	20.892,13	23.413,73
=	RECEITA LÍQUIDA	165.179,09	196.763,11	229.048,33	262.534,75	297.322,36
(-)	(-) CUSTOS VARIÁVEIS	90.416,80	99.965,99	69.911,39	90.182,71	90.750,34
=	MARGEM DE CONTRIBUIÇÃO	114.762,29	136.967,12	159.137,04	182.472,04	206.572,12
(-)	(-) CUSTOS FIXOS	82.527,96	84.174,23	85.620,51	87.486,79	88.113,08
=	RESULTADO OPERACIONAL	32.234,33	52.392,89	73.316,53	95.005,25	117.459,06
=	LUCRO ANTES DO IR	32.234,33	52.392,89	73.316,53	95.005,25	117.459,06
(-)	(-) IRPJ	0%	0,00	0,00	0,00	0,00
=	RESULTADO APOS IRPJ	32.234,33	52.392,89	73.316,53	95.005,25	117.459,06
(-)	(-) CONTRIBUIÇÃO SOCIAL S/ LUCRO	0%	0,00	0,00	0,00	0,00
=	LUCRO LÍQUIDO DO EXERCÍCIO	32.234,33	52.392,89	73.316,53	95.005,25	117.459,06

Destaca-se no final do primeiro ano de atividade, que a empresa utilizando 60% da sua capacidade obterá um lucro líquido de R\$ 32.234,33. No final do quinto anos de projeção considerando-se um cenário com 100% da capacidade operacional, estima-se um lucro de R\$ 117.459,06, valor este que corresponde a um aumento de 264,39% com relação ao primeiro ano.

Os custos fixos representam 49,96% da receita líquida no primeiro ano; 42,82% no segundo ano; 37,47% no terceiro ano; 33,30% no quarto ano e 29,97% no quinto ano de operação, ou seja, mesmos os custos aumentando conforme evidenciado no DRE, a sua representatividade diminui, pois, a capacidade operacional aumentou.

4.2.6. Indicadores Econômicos e Financeiros

Quadro 11: Indicadores

ITEM	FÓRMULAS	ANOS				
		1	2	3	4	5
MARGEM BRUTA (MB)	= LB / REC. LÍQ	69,48%	69,48%	69,48%	69,48%	69,48%
MARGEM OPERACIONAL (MO)	= LO / REC. LÍQ	19,51%	26,65%	32,01%	36,17%	39,51%
MARGEM LÍQUIDA (ML)	= LL / REC. LÍQ	19,51%	26,65%	32,01%	36,17%	39,51%
LUCRO BRUTO		114.762,29	136.967,12	159.137,04	182.472,04	206.572,12
LUCRO OPERACIONAL		32.234,33	52.392,89	73.316,53	95.005,25	117.459,06
LUCRO LÍQUIDO		32.234,33	52.392,89	73.316,53	95.005,25	117.459,06
LIQUEZ GERAL (LG)	= (AC + ARLP) / (PC + PNC)	2,11	4,17	7,25	11,53	17,26
LIQUEZ CORRENTE (LC)	= AC / PC	3,90	6,56	9,73	13,32	17,26
LIQUEZ IMEDIATA (LI)	= (CT + ESTOQUES) / PC	3,14	5,75	8,90	12,47	16,40
ENDIVAMENTO (E)	= OT / (CT + CP)	36,88%	21,19%	12,92%	8,30%	5,88%
PARTICIPAÇÃO DE TERCEIROS (PCT)	= CT / CP	59,46%	26,88%	14,84%	9,13%	6,02%
PONTO DE EQUILÍBRIO (PE)	= CF / MC%	119.763,73	121.153,24	123.022,76	125.862,26	128.261,77
VPL	RS			342.244,86		
TIR	%			240,76%		
PAYBACK_PL (em Anos)	= 1 / TRPL	1,51	1,93	2,38	2,84	3,29
PAYBACK_INVESTIMENTO (em Anos)	= 1 / TRI	2,39	2,45	2,73	3,09	3,49
TRPL (ROE)	= LL / PL	66,17%	51,82%	42,03%	35,26%	30,36%
TRI (ROI)	= LL / ATIVO	41,76%	40,84%	36,60%	32,31%	28,64%

Para realizar a análise dos indicadores, presentes no quadro 11, seguir-se á ordem pelo qual as informações são apresentadas no quadro, iniciando-se pela avaliação da margem de lucro. Conforme exibido (quadro 11), percebe-se que a empresa em projeto tem a

sua margem bruta correspondente a 69,48%, e mantém essa taxa para os cinco anos projetados. Esse percentual é encontrado a partir do lucro bruto dividido pela receita líquida e representa que a empresa obtém 69,48% de lucro com cada venda ou serviço realizado. A margem operacional, obtida a partir do lucro operacional dividido pela receita líquida, no primeiro ano representa 19,51%, o que significa que para cada R\$ 100,00 de receita a empresa tem R\$ 19,51 de lucro operacional. Como a empresa é optante do SIMPLES, não ocorre desconto de imposto de renda e nem de contribuição social no lucro líquido, mantendo-se dessa forma o mesmo percentual como margem líquida. Conforme projeção a margem operacional e líquida aumenta com o passar dos anos, motivado pelo aumento da receita em consequência do aumento da capacidade operacional da empresa.

Avaliando os lucros do negócio, percebe-se que o lucro bruto, que é resultado da receita líquida diminuindo os custos variáveis é de R\$ 114.762,29 no primeiro ano de projeção. Esse lucro no final do quinto ano aumenta 80% com relação ao primeiro ano, esse aumento está em equilíbrio com o aumento da receita e também dos custos variáveis. O lucro operacional que é obtido a partir do lucro bruto descontando-se os custos fixos é de R\$ 32.234,33 no primeiro ano. Esse valor aumenta 264,39% no quinto ano, onde a empresa passa a operar com 100% da sua capacidade, conforme projeção. O lucro líquido, que é resultado do lucro operacional descontando-se o imposto de renda e eventuais contribuições sociais, possui o mesmo resultado que o lucro operacional, uma vez que a empresa pertence ao SIMPLES, que já possui essas contribuições na sua alíquota e por isso não é necessário descontar esse percentual novamente.

O aumento da lucratividade da empresa que pode ser observado a partir dos indicadores de lucro está relacionado ao aumento da capacidade operacional, que proporciona maiores receitas, e enquanto que os custos variáveis, no caso específico do presente estudo acompanham proporcionalmente esse aumento da capacidade de operação, os custos fixos têm a sua representatividade diminuída, o que concebe melhores resultados para o negócio. Dando continuidade à análise dos indicadores (quadro 18), se tem os índices de liquidez, que determinam a capacidade da empresa cumprir com suas obrigações.

Inicialmente apresenta-se a liquidez geral, que determina a capacidade de pagamento das obrigações a curto e longo prazo, considerando o ativo circulante e o realizável à longo prazo (Zanluca, 2015). Percebe-se no primeiro ano de atividade que para cada R\$ 1,00 de dívida a empresa possui R\$ 2,11 para pagamento, ou seja, a empresa conseguirá pagar suas dívidas e ainda dispõem de um excedente de R\$ 1,11. Essa capacidade de cumprir com suas obrigações se mantém para os cinco anos projetados, sempre havendo uma sobra de recursos financeiros. Sobre a capacidade de pagamento tem-se também a liquidez corrente que é responsável por determinar o quanto à empresa possui de ativo circulante para pagamento de seu passivo circulante, ou seja, para pagar as suas dívidas a curto prazo (Braga, 2015). Conclui-se através do quadro 18, que para cada R\$ 1,00 de dívida se dispõem de R\$ 3,93

para pagamento em curto prazo. Para Golçalves (2018), quanto mais alta for a liquidez corrente maior será a margem de segurança financeira do negócio.

Quanto a liquidez imediata, que aponta a disponibilidade de recursos para pagar as obrigações a curto prazo, sem o uso do estoque (Padoveze, 2000), percebe-se através do quadro 18, que no primeiro ano para cada R\$ 1,00 de dívida a empresa possui R\$ 3,14 para pagamento imediato, sem a utilização do estoque. Nos anos seguintes esse índice tem aumentado em consequência do aumento da receita. Para Golçalves (2018), os índices de liquidez têm como ideal, valores próximos ou superiores a 1. Valores inferiores a 1 requerem atenção da empresa, enquanto que índices maiores a 1 evidenciam que a empresa tem capacidade de cumprir com suas obrigações e pode obter vantagens por aproveitar-se de melhores prazos e condições de pagamento.

Na sequência do quadro de indicadores tem-se o índice de endividamento, que é encontrado a partir da relação entre passivo e ativo da empresa. Esse indicador demonstra o nível de endividamento da empresa com capital de terceiros, e percebe-se que a empresa em estudo apresenta no primeiro ano 36,89% de endividamento. Esse capital de terceiros tem origem com fornecedores e também através de um empréstimo realizado para a abertura do negócio, sendo este amortizado em cinco anos o que diminui o percentual de endividamento da empresa com o passar dos anos. O índice de participação de capital de terceira evidência a relação existente entre capital de terceiros e capital próprio, ou seja, aponta o quanto a empresa deve para terceiros a curto e longo prazo para cada R\$ 1,00 de patrimônio líquido que ela possui (Sá, 2008). Percebe-se, portanto, que a empresa em projeto no seu primeiro ano de atividade tem 58,46% de capital de terceiros para cada R\$ 1,00 do seu patrimônio. Esse índice nos anos seguintes diminui, uma vez que o empréstimo realizado para compor o capital inicial da empresa está sendo amortizado a cada ano.

Seguindo com a análise dos indicadores, se tem o ponto de equilíbrio, que segundo Maher (2001), evidência o quanto a empresa deve vender para equilibrar a sua receita com os seus custos e despesas fixas. A partir do quadro 18, percebe-se que a empresa necessita vender no mínimo R\$ 118.783,73 no primeiro ano, para que não ocorra prejuízo. Nos anos seguintes o ponto de equilíbrio aumenta um pouco devido ao aumento dos custos. O ponto de equilíbrio utilizado para essa análise é o contábil, que considera para o cálculo a divisão dos custos fixos pela margem de contribuição.

No quadro de indicadores pode-se verificar também o Valor Presente Líquido (VPL) desse investimento, onde se constata que o resultado da empresa em estudo corresponde a R\$ 342.244,88 o que significa que o projeto é economicamente viável e trará retornos positivos. Dentro dessa linha a Taxa Interna de Retorno (TIR) desse investimento corresponde a 240,76%, o que significa que o investimento é atrativo e segundo Gitman (2005) deve ser aceito, uma vez que a TIR é superior ao custo da contribuição financeira que o projeto exige.

Quanto ao tempo de retorno do patrimônio

líquido percebe-se que quando a empresa opera com 60% da sua capacidade o retorno ocorre a partir de 1,51 anos, ou seja, 1 ano 6 meses e 3 dias. Conforme se eleva a capacidade operacional da empresa aumenta o tempo de retorno, por exemplo, quando a empresa opera com 100% da capacidade o retorno ocorre somente a partir de 3,29 anos, ou seja, 3 anos, 3 meses e 14 dias, isso ocorre porque a rentabilidade do patrimônio líquido (ROE) da empresa está diminuindo.

O tempo de retorno do investimento ocorre de forma bem similar ao retorno do patrimônio líquido, uma vez que o retorno do investimento ocorre com 2,39 anos, ou seja, 2 anos 4 meses e 20 dias, isso quando a empresa operar com 60% da sua capacidade. O tempo de retorno do investimento também é influenciado pela capacidade de operação e conforme essa capacidade aumenta o tempo de retorno também é maior. Quando a empresa, por exemplo, operar com 100% de efetivação o retorno ocorre a partir de 3,49 anos, ou seja, 3 anos, 5 meses e 26 dias, essa demora no retorno está relacionada a diminuição da rentabilidade do ativo (ROI). Essa diminuição da rentabilidade do patrimônio líquido e do ativo ocorre porque, a cada ano investimento no ativo, e esse aumento não ocorre na mesma proporção da lucratividade apresentada no decorrer dos anos.

4.3. PRINCIPAIS EVIDÊNCIAS DO ESTUDO DE VIABILIDADE

Como principais evidências do presente estudo pode-se destacar que no município de Nova Candelária – RS há um mercado a ser explorado no ramo elétrico e hidráulico. A pesquisa mercadológica identifica que há interesse dos respondentes em comprar e solicitar serviços elétricos e hidráulicos no município de Nova Candelária, onde os produtos do segmento elétrico são os que apresentaram uma maior necessidade por parte dos indivíduos participantes da pesquisa.

Outra questão evidenciada através da pesquisa é que no momento da compra de produtos elétricos e hidráulicos é priorizado o ponto de venda que possui preços mais competitivos, percebendo-se também que existe o hábito dos consumidores realizarem pesquisa de preço nos estabelecimentos, do município da pesquisa e municípios limítrofes. Enquanto que na solicitação dos serviços se tem como fator determinante a qualidade na execução dos serviços, seguido pelo fator preço. Identificou-se, ainda, através da pesquisa a campo que a decisão na hora da compra tem forte influência do homem.

Esse estudo destaca também o investimento necessário para a abertura da empresa em plano, que foi apresentado de forma detalhada e se resume em um investimento de R\$ 32.953,63. Os indicadores de viabilidade econômica e financeira demonstram que o tempo de retorno do investimento varia de 2 anos 4 meses e 20 dias, com a empresa operando com 60% da sua capacidade, para até 3 anos, 5 meses e 26 dias quando operado com 100% da capacidade, tornando o investimento em uma loja de material elétrico, hidráulico e de prestação de serviços viável no município de Nova Candelária- RS.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

É frequente o surgimento de novas empresas no mercado, onde essa atitude de empreender proporciona a geração de renda, empregos, tributos e agrega valor a produtos e serviços disponibilizados para a comercialização. Entretanto a abertura de um negócio representa riscos, não existe garantia de sucesso e infelizmente muitas empresas fracassam nos anos primeiros anos de atividade.

Embora não haja receita milagrosa na criação de um negócio, Rodrigues (2008) aponta alguns preceitos que reduzem os riscos, como, construir um plano de negócios com cenários realistas que permitam avaliar a viabilidade do investimento; definir táticas de atuação; montar uma equipe apropriada de trabalho; organizar a empresa para atender as necessidades dos consumidores do segmento, e trabalhar muito para atingir a eficiência e a sustentabilidade do negócio.

Diante dessa necessidade o presente estudo teve como problema central de pesquisa identificar a viabilidade mercadológica, econômica e financeira de uma loja de material elétrico, hidráulico e de prestação de serviços no município de Nova Candelária – RS. Para tanto se identificou os aspectos mercadológicos através da pesquisa de mercado, e a viabilidade econômica e financeira através da construção de indicadores econômicos e financeiros.

Percebe-se ao final deste estudo que o objetivo inicialmente proposto foi alcançado, uma vez que a análise da viabilidade mercadológica, econômica e financeira foi realizada e é apresentada nos itens 3.2 e 3.3 respectivamente. Através da pesquisa de mercado se identificou o perfil dos municípios de Nova Candelária – RS, e os fatores considerados importantes com relação, a produtos e serviços elétricos e hidráulicos. Atingindo assim o primeiro objetivo específico deste estudo, conforme figura 15 e 25 das páginas 67 e 74 respectivamente, no qual se identificou que o fator que determina a escolha do ponto de venda de material elétrico e hidráulico é o preço do produto, seguido pela qualidade, enquanto que o fator que motiva a escolha na prestação de serviços é a qualidade, seguido pelo preço e atendimento.

O estudo do investimento necessário para a implantação da loja de material elétrico, hidráulico e de prestação de serviços pode ser visualizado no quadro 3 da página 80, onde define-se como necessário o capital de R\$ 32.953,63 para a abertura do negócio, atingindo-se assim o segundo objetivo deste trabalho. As análises dos indicadores de viabilidade econômica e financeira propostos pelo terceiro objetivo deste estudo foram realizadas e estão demonstradas no item 3.3.9 nas páginas 94 á 99. Onde as principais constatações formam que a empresa possui uma boa liquidez, conseguindo cumprir com suas obrigações de modo imediato, curto e longo prazo. O projeto é economicamente viável, tendo um valor presente líquido de R\$ 342.244,88, a uma taxa de retorno de aproximadamente 241%. O tempo de retorno do investimento varia de 2 anos, 4 meses e 20 dias, com a empresa operando com 60% da sua capacidade para até 3 anos, 5 meses e 26 dias quando operar com 100%

da capacidade.

O quarto e último objetivo deste trabalho, que propõem apresentar as principais evidências do estudo de viabilidade de uma loja de material elétrico, hidráulico e de prestação de serviços na cidade de Nova Candelária – RS, também foi alcançado, sendo ele apresentado no item 3.4 nas páginas 99 à 101. Como evidência se tem o interesse dos respondentes da pesquisa em comprar e solicitar serviços do segmento elétrico e hidráulico no município, sendo priorizado o preço dos produtos e a qualidade dos serviços. Ainda nesse item, definiram-se algumas estratégias para empresa, focadas no composto de marketing, sendo estas apresentadas no quadro 19, da página 100. No fechamento do item 3.4 evidenciou-se que os indicadores econômicos e financeiros demonstram a viabilidade do projeto.

Contudo, este trabalho é de grande importância para a formação profissional das acadêmicas, permitindo compreender o quanto é importante avaliar a viabilidade de um investimento antes de colocá-lo em prática, podendo se afirmar que este é um requisito básico para manter o negócio ativo e obter o sucesso empresarial. Espera-se que esse trabalho possa contribuir de alguma forma para trabalhos futuros. E logo, tem-se como sugestão de novos estudos, avaliar a viabilidade de tornar-se credenciado a uma rede de materiais elétricos e hidráulicos; desenvolver um estudo com um planejamento estratégico para a empresa e ainda avaliar estratégias e táticas de pós-venda que possam ser utilizadas como forma de fidelizar os clientes do estabelecimento.

REFERÊNCIAS

- BARBOZA, A.; PINTO, B. F. M., OLIVEIRA, R. 2008. **Aplicação de Métodos para Análise de Investimento em um Projeto no Setor Elétrico**. Intellectus, Revista Acadêmica Digital do Grupo Polis Educacional. [Online] [Acesso em: 20 ago 2017] <http://www.seufuturona pratica.com.br/intellectus/> >.
- BODIE, Zvi; MERTON, Robert C. 2002. **Finanças**. Porto Alegre: Bookman. ISBN 8573078766.
- BORGES, Franciele Panzenhagen; ZUCATTO, Laís Rafaela. 2013. **Estudo da viabilidade mercadológica, econômica e financeira de uma indústria de móveis planejados**.
- BORNIA, Antonio Cezar. 2002. **Análise gerencial de custos: aplicação em empresas modernas**. Porto Alegre. ISBN 8573079398.
- _____. 2010. **Análise Gerencial De Custos**. 3ª Edição. São Paulo: Atlas.
- BRAGA, Eduardo. 2015. **Índices Econômico-financeiros sob a ótica das finanças**. Disponível em: <http://www.professorbraga.com/fsa/aulas/Indices1V1-4.pdf>. Acesso em 05 abr 2018.
- BRASIL ECONÔMICO. 2017. **Criação de empresas no Brasil registra o melhor resultado desde 2010**. Disponível em: <http://economia.ig.com.br/2017-05-17/criacao-empresas-janeiro.html>. Acesso em: 16 set 17.

BRUNI Adriano Leal; FAMA, Rubens. 2008. **Gestão de Custos e formação de preços: com aplicação na calculadora HP12C e excel**. São Paulo: Atlas. ISBN 9788522451487

_____. 2007. As decisões de investimentos: com aplicações na calculadora HP12C e Excel. 2.ed. São Paulo: Atlas.

CORAL, Franciela Junkoski . 2014. **Análise de viabilidade mercadológica de implantação de uma loja de varejo na região de Criciúma/sc**. Disponível em: <http://repositorio.unesc.net/bitstream/1/3285/1/FRANCIELA%20JUNKOSKI%20CORAL.pdf>. Acesso em: 15 set 2017

CREPALDI, Silvio Aparecido. 2004. **Contabilidade Gerencial: teórica e prática**. 3ª. Ed. São Paulo: Atlas.

_____. 2010. **Curso básico de contabilidade**. 6.ed. São Paulo: Atlas.

DEGEN, Ronald. 2005. **Empreendedor: fundamentos da iniciativa empresarial**. São Paulo. ISBN 8534602174.

FERREIRA, Leandro Nunes. 2005. **A utilização do custeio variável como ferramenta de gestão em hospitais privados: um estudo empírico**. Disponível em: http://www.abepro.org.br/biblioteca/ENEGEP2005_Enegep0302_0871.pdf. Acesso em: 26 ago 2017.

FERRELL, O.C, HARTLINE, Michael. 2005. **Estratégia de Marketing**. São Paulo. ISBN 85-221-0482-4.

GITMAN, Lawrence. J. 2004. **Princípios de administração financeira**. São Paulo: Addison Wesley.

_____. 2005. **Princípios de Administração Financeira**. 10ª. Ed. São Paulo.

_____. 2010. **Princípios de Administração Financeira**. 8ª. Ed. Porto Alegre: Bookman.

GONÇALVES, Bruno. 2018. **Índices de Liquidez: como avaliar a capacidade de pagamento de uma empresa**. Disponível em: <http://investidoremvalor.com/indices-de-liquidez/#respond>. Acesso em: 14 mai 2018.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. 2010. Disponível em: <http://cidades.ibge.gov.br/xtras/perfil.php?lang=&codmun=431301&search=riogrande-do-sul|nova-candelaria|infograficos:-informacoes-completas>. Acesso em 22 out 2017.

JUNIOR, Evandro Rodrigo de Souza. 2013. **Gastos Gerais de Fabricação**. Disponível em <http://www.trabalhosfeitos.com/ensaios/Gastos-Gerais-De-Fabrica%C3%A7%C3%A3o/576116.html>. Acesso em 11 abr 2018.

LOVATO, Adalberto. 2013. **Metodologia da Pesquisa**. Três de Maio: SETREM. ISBN: 9788599020050.

MAHER, M. 2001. **Contabilidade de custos: Criando valor para a administração**. Tradução Jose Evaristo dos Santos. São Paulo: Atlas.

MALHOTRA, Naresh K. 2006. **Pesquisa de Marketing uma orientação aplicada**. São Paulo. ISBN 0-13-033716-1

MARION, José Carlos. 2009. **Contabilidade Básica**. 10ª. Ed. São Paulo: Atlas. ISBN: 9788522455928.

MARTINS, Eliseu. 2010. **Contabilidade de Custos. São Paulo**. Atlas. ISBN 978-85-224-5940-7

MENDONÇA, Miller Oliveira. 2008. **Diferença de Gastos, Custo e Despesa**. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/artigos/negocios/a-diferenca-de-gasto-custo-e-perda/26564/>. Acesso em 11 abr 2018.

PADOVEZE, Clóvis Luís. 2000. **Contabilidade Gerencial: um enfoque em sistema de informação contábil**. São Paulo: Atlas.

PATZLAFF, Priscila Maria Gregolin. PATZLAFF, Airtton Carlos. 2008. **A influência das estratégias do mix de marketing na conquista do mercado-alvo**. Disponível em: <file:///C:/Users/user/Downloads/4599-16786-1-PB.pdf>. Acesso em: 12 mar 2018.

PORTAL BRASIL. 2012. **Sobrevivência e Mortalidade**. Disponível em: <http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2012/02/sobrevivencia-e-mortalidade>. Acesso em 19 set 2017.

RIBEIRO, Osni Moura. 2010. **CONTABILIDADE GERAL FÁCIL**. 7ed. São Paulo. Saraiva. ISBN-9788502102521

RODRIGUES, Sofia. 2008. **Empreendedorismo**. Disponível em: <http://www.anje.pt/system/files/items/73/original/Empreendedorismo-v10-final.pdf>. Acesso em 20 mai 2018.

RÜCKL, Neilor; MELIM, José Maria; SANTOS, Antônio José dos. 2014. **Desenvolvimento de roteiro para análise de projetos, com investimentos de médio e grande porte, para minimizar impactos negativos sobre o fluxo de caixa operacional e as finanças da empresa**. Disponível em: <http://www.revistaespacios.com/a15v36n03/15360303.html>. Acesso em 07 set 2017.

SÁ, Hebert. 2008. **Interpretação de Índices**. Disponível em: <file:///C:/Users/ODAIR/Downloads/UNIDADE%208.pdf>. Acesso em 15 mai 2018.

SANTOS, Edno Oliveira dos. 2001. **Administração financeira da pequena e média empresa**. 1 ed. São Paulo: Atlas.

SANTOS, Jose Odálio dos. 2005. **Avaliação de Empresas: cálculo e interpretações do valor das empresas**. São Paulo: Saraiva. ISBN: 85-02-05117-2

SANTOS, Joel José. 2011. **Contabilidade e análise de custos: modelo contábil, Métodos de depreciação, ABC-Custeio Baseado em Atividades, Análise atualizada de encargos sociais sobre salários , custos de tributos sobre compras e vendas.** 6ª ed.– São Paulo: Atlas.

SEBRAE. 2016. **Como montar uma empresa de serviços de reparos residenciais.** Disponível em: <http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/segmentos/construcao>. Acesso em 18 ago 2017.

SILVA, João Edson. 2008. **Contabilidade Geral.** Curitiba. ISBN – 9788576387961.

SOUZA, Camila Dominguini, 2014. **Análise de viabilidade de investimento de um novo sistema de produção em uma fabrica de móveis sob medida.** Disponível em: <http://repositorio.unesc.net/bitstream/1/2898/1/CAMILA%20DOMINGUINI%20DE%20SOUZA.pdf>. Acesso em 21 ago 2017.

SOUZA, Acilon Batista de. 2003. **Projetos de Investimentos de Capital: Elaboração, Análise e Tomada de Decisão.** São Paulo: Atlas.

ZANLUCA, Jonatan de Sousa. 2015. **Cálculo e Análise dos Índices de Liquidez.** Disponível em: <http://www.portaldecontabilidade.com.br/tematicas/indices-de-liquidez.htm>. Acesso em: 05 abr 2018.

APLICAÇÃO DO METODO FMEA E A ANALISE DA PERCEPÇÃO DE RISCOS OCUPACIONAIS INERENTES AO USO DE AGROTÓXICOS PELOS AGRICULTORES EM UMA COMUNIDADE RURAL

Fabiano Soltis¹
 Jakles Maron Soares²
 Cléia dos Santos Moraes³

RESUMO

O atual modelo de produção agrícola, embasado no elevado emprego de agrotóxicos para o controle fitossanitário, tem se evidenciado cada vez mais como um risco para a saúde dos trabalhadores rurais. Nesse contexto, esse estudo teve como objetivo analisar diferentes situações de risco nas principais operações que envolvem o uso de agrotóxicos em unidades de produção agropecuária – UPA da localidade rural de Esquina Tunas – Horizontina-RS, e a percepção dos agricultores sobre esses riscos. Para tanto foi empregado se utilizou as abordagens quali e quantitativas, o estudo de caso, como técnicas de coleta de dados, duas entrevistas aplicadas à 47 agricultores de diferentes UPA's. Uma entrevista buscou levantar dados para o preenchimento de planilha FMEA e a outra para a análise da percepção dos agricultores sobre o uso de agrotóxicos. A planilha FMEA mostrou que as UPA's apresentam um número de prioridade de risco – NPR alto para as operações de manipulação, armazenamento e descarte das embalagens vazias de agrotóxicos, ou seja, alto risco nessas operações. O NPR se mostrou baixo para o transporte do agrotóxico até a UPA. A análise da percepção de risco, por parte dos agricultores, evidenciou que eles têm conhecimento dos riscos e que esses são potencialmente ameaçadores à vida, contudo, não tomam as medidas de redução do risco. Conclui-se, então, negligência para com as operações desenvolvidas na maioria das UPA's estudadas, pois se por um lado o agricultor tem percepção dos riscos de intoxicação, por outro não toma as medidas necessárias para minimizar a sua ocorrência.

Palavras-chave: Metodologia FMEA. Percepção de risco aos agrotóxicos. Operações ocupacionais com agrotóxicos.

1. INTRODUÇÃO

A agricultura é fundamental para o desenvolvimento econômico do Brasil, pois as matérias-primas para a indústria são obtidas através da produção agrícola, além dela proporcionar alimentos para o homem. Porém, é preciso que a agricultura seja praticada com técnicas que evitem os impactos na saúde, minimizando a quantidade de agrotóxicos empregados na produção dos alimentos.

O atual modelo de produção agrícola,

ABSTRACT

The current model of agricultural production, based on the high use of agrochemicals for phytosanitary control, has become increasingly evident as a risk to the health of rural workers. In this context, the objective of this study was to analyze different risk situations in the main operations involving the use of pesticides in agricultural production units - UPA of the rural location of Esquina Tunas - Horizontina-RS, and the farmers' perception of these risks. For this purpose, the qualitative and quantitative approaches, the case study, as data collection techniques were used, and two interviews were applied to 47 farmers from different UPA's. One interview sought to collect data for the FMEA worksheet and the other for the analysis of farmers' perceptions about the use of pesticides. The FMEA spreadsheet showed that UPAs have a high priority number of NPR for handling, storing and disposing of empty agrochemical packaging, ie high risk in these operations. The NPR was shown to be low for the transportation of the pesticide to the UPA. The analysis of the farmers' perception of risk has shown that they are aware of the risks and that they are potentially life threatening, however, they do not take risk mitigation measures. It is concluded, therefore, negligence with the operations developed in the majority of the UPA's studied, because if on the one hand the farmer has perception of the risks of intoxication, on the other it does not take the necessary measures to minimize its occurrence.

Keywords: FMEA Methodology. Perception of risk to pesticides. Occupational operations with agrochemicals.

embasado no elevado emprego de agrotóxicos para o controle de plantas espontâneas e de pragas e doenças está se tornando um risco para a saúde humana em função do uso intensivo e crescente dos pesticidas. O consumo de certos produtos pode representar, em vez de benefícios, a geração de doenças em longo prazo.

Assim, analisar os riscos que estão presentes durante as operações com agrotóxicos nas unidades de produção agropecuárias – UPA's se torna uma importante estratégia para a gestão pública, proporcionando dados que subsidiam a tomada de decisões. Nesse sentido, o método *Failure Mode and Effects Analysis* (FMEA) pode se mostrar como uma ferramenta eficiente para o

¹Acadêmico do Curso Superior de Agronomia SETREM fabiano.soltis@yahoo.com.br;

²Acadêmico do Curso Superior de Agronomia SETREM jaklesms@hotmail.com

³Professora da Faculdade Três de Maio cleiamoraes@gmail.com

levantamento de tais informações. Por outro lado, também é fundamental conhecer os diferentes fatores que condicionam o uso de agentes químicos e a forma como estão sendo empregados. Nesse contexto, o estudo da percepção, dos operadores sobre os riscos, também pode colaborar com as estratégias de intervenção no meio rural para a garantia de campanhas educativas que visem a qualidade de vida dos trabalhadores rurais e dos consumidores.

Considerando o exposto, o presente artigo traz em seu percurso os resultados referentes à pesquisa que buscou analisar as situações atuais de 47 unidades de produção agropecuárias de uma localidade rural do município de Horizontina – RS, sobre os riscos a que os agricultores estão expostos nas operações que envolvem o uso de agrotóxicos, bem como a sua percepção sobre esses riscos.

Para a adequada apresentação dos resultados, o artigo apresenta, inicialmente, todo o embasamento metodológico do trabalho de pesquisa realizado, em seguida traz uma discussão a partir de bibliografias que tratam sobre a temática em tela e, finalmente faz a apresentação e discussão dos resultados da pesquisa, bem como as principais conclusões a que se chegam a partir desses resultados.

2. ASPECTOS METODOLÓGICOS

O presente trabalho teve por finalidade estudo das situações de risco, em seus diferentes níveis, das operações com o uso de agrotóxicos e a percepção dos agricultores sobre esses riscos, na comunidade rural Esquina Tunas – localizada no município de Horizontina-RS, no ano de 2017.

O município de Horizontina conforme Censo Agropecuário (2006), realizado pelo IBGE, possui em sua totalidade 1.265 unidades de estabelecimentos agropecuários, totalizando uma área total de 19.722 hectares. Sendo que o presente estudo será realizado com os produtores da Localidade de Esquina Tunas, os quais detém mais de 20% ou seja 3.944 hectares das áreas rurais do município de Horizontina. Na localidade de Esquina Tunas, segundo dados levantados existem cerca de 47 estabelecimentos agropecuários.

Considerando as características apontadas, sobre o município e a localidade, cabe ainda ressaltar que é na região de inserção da localidade de Esquina Tunas que estão as propriedades rurais com maior concentração de área. Também é esta região a maior produtora de grãos, conforme já mencionado e, conseqüentemente que apresenta o emprego de produtos agrotóxicos nos sistemas produtivos.

A avaliação de riscos tem-se constituído uma fundamental ferramenta, com o objetivo de subsidiar os processos decisórios, de controle e prevenção da exposição de populações e indivíduos aos agentes químicos perigosos à saúde, que estão presentes no meio ambiente por meio da utilização de agrotóxicos.

Para a realização da pesquisa utilizou-se as abordagens quali e quantitativa, onde a abordagem qualitativa da pesquisa deu conta dos dados referentes

às percepções dos agricultores sobre os riscos inerentes as operações que são por eles desenvolvidas e envolvem o emprego de produtos agrotóxicos. A abordagem quantitativa, por sua vez, foi utilizada no âmbito desta pesquisa para a realização da análise numérica e estatística dos dados referentes à aplicação da planilha FMEA nas 47 unidades de produção analisadas. Também foi empregada abordagem quantitativa para a interpretação do Número de Prioridade de Risco – NPR, valor este que representa o quão perigoso a operação pode ser para o trabalhador, a probabilidade de o risco acontecer e qual a probabilidade de se detectar o risco.

Foram duas entrevistas aplicadas à 47 agricultores sendo a primeira delas com o intuito de levantamento de dados para o preenchimento da planilha FMEA. O formulário que foi empregado para essa finalidade foi adaptado de um estudo de Vargas e Norenberg (2014) em pesquisa que avaliou, através da metodologia FMEA, uma unidade de produção agropecuária sobre diferentes operações agrícolas.

O Número de Prioridade de Risco para as operações que envolvem o uso de agrotóxicos em cada uma das propriedades rurais estudadas foi obtido através da aplicação da ferramenta *Failure Mode and Effect Analysis* (FMEA), metodologia que permite identificar e avaliar riscos ou falhas potenciais, seus efeitos e, possíveis ações que eliminem ou reduzam a possibilidade de ocorrência dos riscos. A planilha utilizada para a avaliação de risco foi a mesma desenvolvida e aplicada por Vargas e Norenberg (2014).

A planilha buscou identificar qual a prioridade de risco nas tarefas realizadas pelos agricultores, sendo que com base das medidas existentes, na propriedade rural, para prevenção do dano foi atribuído o valor quanto à exposição, probabilidade e gravidade. A exposição foi analisada através do período em que o trabalhador está exposto ao risco no seu ciclo de trabalho, também foi avaliada a probabilidade de ocorrência de um acidente e a gravidade em que o risco se manifestará no trabalhador. Para tanto, cada um dos critérios foi elencado um valor de acordo com o quadro 2 elaborado por Vargas e Norenberg (2014).

Para a obtenção do valor de número de prioridade dos riscos (NPR) foram multiplicados os valores atribuídos para a exposição dos indivíduos ao risco, a probabilidade de ocorrência de acidente e a gravidade do risco, sendo a partir disso, mensurado o NPR em um número que classificou a operação em baixo, médio ou alto. O NPR é mensurado, nessa metodologia, de forma a ser um indicador da propriedade para tomada das medidas redutoras de risco, sendo que o nível baixo deve ser corrigido de longo a médio/curto prazo, o nível médio deve ser corrigido de médio a curto prazo e o nível alto deve ser corrigido em curto prazo.

A aplicação da planilha FMEA foi realizada para cada uma das 47 unidades de produção estudadas, contudo, os dados estão apresentados de acordo com a frequência dos principais resultados obtidos de forma que fosse possível a discussão generalizada das diferentes situações.

A segunda entrevista aplicada para os agricultores de cada uma das 47 UPA's da localidade rural de Esquina Tunas em Horizontina/RS, teve como objetivo coletar dados que permitissem a análise da percepção dos agricultores sobre o uso de agrotóxicos. Nesse sentido, o estudo da percepção do risco empregou um método do tipo paradigma psicométrico, sendo aplicado um formulário composto de 21 diferentes situações com o uso de agrotóxicos baseado em práticas com riscos potenciais.

A observação direta intensiva, outra técnica de coleta de dados empregada, por sua vez, foi utilizada para complementar o preenchimento adequado da planilha FMEA. Para tanto, foi realizada uma caminhada na unidade de produção com foco nos locais e instalações de uso para armazenamento, manipulação e manejo dos produtos agrotóxicos. Durante essa técnica também foram realizados registros fotográficos.

O processo de análise dos dados envolveu as técnicas de análise de conteúdo, empregada nas análises dos dados subjetivos e, a técnica de estatística descritiva que serviu para determinar alguns percentuais e médias relativas às informações numéricas que foram coletadas ao longo da pesquisa. Bem como para análise dos dados da planilha FMEA.

3. REFERENCIAL TEÓRICO

A agricultura é uma atividade milenar e universal e, com raras exceções, podemos dizer que ela é praticada por todos os povos em todos os países do mundo. Porém, a forma de praticá-la (sistema agrícola) difere muito de um lugar para outro, em função das condições climáticas, socioeconômicas, culturais e técnicas das diferentes coletividades humanas, bem como das influências do meio físico e natural (FARIA; FASSA; FACCHINI, 2007).

Conforme Rezende (2002), a modernização da agricultura no Brasil, expandiu a produção de bens agropecuários, melhorou sua produtividade física e a qualidade dos produtos e baixou o preço dos alimentos para o consumidor final. Contudo, essa modernização trouxe também várias consequências negativas, como o êxodo rural, a redução da área de culturas alimentares e uma grande demanda na utilização de agrotóxicos.

Os agrotóxicos podem ter duas origens, a inorgânica – a base de arsênio e flúor, muito empregado pelos agricultores no passado e que representam aproximadamente 10% do total em uso; e a orgânica, de origem vegetal, baixa toxicidade e pouca permanência no ambiente, quando comparado aos sintéticos, os quais permanecem por longos períodos no ambiente, provocando sérios problemas à saúde humana e aos ecossistemas (CARRARO, 1997).

Outra situação que agrava a utilização de agrotóxicos é a falta de orientações técnicas, sendo que segundo o Censo Agropecuário (2006), realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a orientação técnica de um profissional habilitado chega a apenas 22% na agricultura nacional. E conforme levantamento, mais da metade dos estabelecimentos,

56,3%, onde houve utilização de agrotóxicos não recebeu orientação técnica (IBGE, 2009).

Conforme o Centro Estadual de Vigilância e Saúde do estado (CEVS-RS) (2010), o agricultor é quem mais sofre os impactos dos agrotóxicos na saúde, desde intoxicações agudas, que podem levar a internações e até mesmo óbito, até efeitos crônicos, como danos neurológicos, hepáticos, renais, entre outros.

O trabalho realizado por Pereira (2014), intitulado “Espacialização do uso de agrotóxico por região de saúde no RS”, teve por objetivo demonstrar espacialmente a distribuição do uso de agrotóxicos no estado, apontando a criticidade desses produtos para a saúde humana. Para tanto, foi utilizado pela autora estudo realizado pela SES-RS (Secretaria Estadual de Saúde) (2010), que aponta os agrotóxicos com maiores índices de criticidade para a saúde humana. A autora separou o estado utilizando como limitações as principais bacias hidrográficas e a partir do levantamento de dados secundários ela chegou a resultados preocupantes para a região.

Os resultados de Pereira (2014) apontam que na região noroeste do estado, que abrange o município de Santa Rosa, no noroeste gaúcho, e vários municípios vizinhos como Horizontina, Tucunduva, Tuparendi, Giruá, Três de Maio entre outras, é a que utiliza agrotóxicos com maior criticidade para a saúde humana, sendo em maior volume, conforme ranqueamento elaborado pela autora.

Figura 1 – Ranking de criticidade, regiões de saúde com maior volume de uso de agrotóxicos críticos em litros/km²/ano, no RS.

Ranking	Região de Saúde	MÉDIA Uso por Região de Saúde em L/km ² /ano	MÉDIA Criticidade por Região de Saúde em L/km ² /ano
1º	14- Santa Rosa	874,65	255,67
2º	15- Frederico Westphalen / Palmeira Missões	804,07	206,26
3º	13- Ijuí	703,29	194,18
4º	20- Carazinho	824,47	191,13
5º	12- Cruz Alta	755,57	168,38
6º	11- Santo Ângelo	490,30	147,73
7º	19- Soledade	637,83	139,21
8º	16- Erechim	544,86	122,75
9º	17- Passo Fundo	526,81	115,11
10º	2- Santiago	256,79	70,09
11º	10- Porto Alegre	292,34	67,00
12º	1- Santa Maria	253,03	65,78
13º	28- Santa Cruz do Sul	248,25	63,31
14º	29- Lajeado	269,46	55,45
15º	30- Estrela	265,96	53,83
16º	5- Bons Ventos	214,58	52,9
17º	25- Vinhedos e Basalto	262,09	52,45
18º	24- Campos de Cima da Serra	271,80	50,89
19º	18- Sananduva / Lagoa Vermelha	275,19	49,18
20º	27- Cachoeira do Sul	197,83	48,07
21º	26- Uva e Velas	241,49	45,09
22º	6- Paranhana	182,49	35,59
23º	4- Belas Praias	88,09	31,59
24º	9- Carbonífera / Costa Doce	118,61	28,98
25º	22- Bagé	99,67	26,30
26º	21- Pelotas / Rio Grande	105,99	25,89
27º	23- Caxias do Sul e Hortências	176,11	25,15
28º	3- Alegrete / Uruguaiana	208,16	24,60
29º	8- Canoas / Vale do Caí	151,27	23,32
30º	7- Novo Hamburgo / São Leopoldo	98,65	15,39

Fonte: PEREIRA, (2014)

O estudo fez ainda a análise acerca das regiões de saúde do estado, conforme a divisão das Coordenadorias de Saúde, buscando o volume de agrotóxicos utilizados, onde foi identificado as 10 Regiões de Saúde do RS com maior uso de Agrotóxicos, mostrando que a região de saúde de Santa Rosa é a primeira colocada entre as dez regiões que mais utilizam os agrotóxicos.

Esses resultados dialogam com os dados apontados por Matelli e Canabarro (2009), que afirmam que na Região Noroeste do Rio Grande do Sul, a agricultura desenvolve-se de forma dinâmica e as consequências apresentam-se visíveis, sendo que as principais atividades econômicas desenvolvidas nestas regiões estão relacionadas ao uso intensivo do solo, principalmente com as culturas do trigo, soja e milho, grandes consumidoras de agrotóxicos.

A larga utilização de agrotóxicos no processo de produção agropecuária, entre outras aplicações, tem trazido uma série de transtornos e modificações para o ambiente, seja através da contaminação das comunidades de seres vivos que o compõem, seja através da sua acumulação nos segmentos bióticos e abióticos dos ecossistemas (PERES; MOREIRA, 2007).

Conforme Londres (2011), as pessoas mais expostas aos perigos da contaminação pelos agrotóxicos são aquelas que têm contato com eles no campo. Há os aplicadores, preparadores de caldas e responsáveis por depósitos, que têm contato direto com os produtos, e há também os trabalhadores que têm contato indireto com os venenos ao realizar capinas, roçadas e colheitas.

Conforme dados do Sistema Nacional de Informações Tóxico-Farmacológicas – Ministério da Saúde/FIOCRUZ (SINITOX), no período de 1999 a 2009, foram notificadas cerca de 62 mil intoxicações por agrotóxicos de uso agrícola. Isto significa que teve por volta de 5.600 intoxicações por ano no país, o que equivale a uma média de 15,5 intoxicações diárias, ou uma a cada 90 minutos.

De acordo com Soares (2010), os efeitos dos agrotóxicos na saúde humana, especialmente os crônicos, não têm sido caracterizados adequadamente, pois os efeitos tardios de alguns desses químicos podem se tornar aparentes após anos de exposição.

Em geral, os riscos para a saúde humana decorrentes da exposição a agrotóxicos são, o desenvolvimento de câncer, mau formação e danos para o sistema nervoso e funcionamento do sistema endócrino (RANGEL *et al.*, 2011).

O transporte de agrotóxicos tem que respeitar regras para diminuir os riscos de acidentes e cumprir a legislação de transporte de produtos perigosos. O transporte de defensivos pode ser perigoso, principalmente quando um agricultor compra um agrotóxico e vai transportá-lo para a sua propriedade, sendo que se fazem necessárias medidas de segurança.

A Normativa Regulamentadora Nº031 estabelece critérios para o transporte dos itens 31.8.19 a 31.8.19.4, onde os agrotóxicos, devem ser transportados em seus recipientes originais, portando rótulo e perfeitamente fechados, além de, necessitar transporte em veículos apropriados e de maneira nenhuma juntamente com alimentos, medicamentos ou trabalhadores.

Conforme Carneiro (2009) o manuseio inadequado dos agrotóxicos coloca em risco à saúde

humana. Estudos associam exposição crônica a agrotóxicos com algumas doenças, principalmente do sistema nervoso. Afirmam também que os riscos não se limitam ao homem do campo, pois os resíduos das aplicações atingem os mananciais de água e o solo. Além disso, os alimentos comercializados nas cidades podem apresentar resíduos tóxicos.

As embalagens vazias de agrotóxicos são com frequências depositadas em locais impróprios, tornando-se uma possível fonte de risco para o homem, os animais e o meio ambiente. Essas embalagens são fontes de contaminação de nascentes, córregos, rios e mananciais de água que abastecem tanto propriedades rurais, quanto as cidades.

Existem basicamente dois tipos de lavagem recomendados pela Associação Brasileira de Normas Técnicas (2013), sendo elas a tríplex lavagem, como o próprio nome sugere, consiste em preencher 1/4 da embalagem com água e sacudi-la durante 30 segundos. O processo deve ser repetido 3 vezes. No final deste procedimento, deve-se inutilizar a embalagem, fazendo furos no fundo do recipiente.

O outro método, a lavagem sob pressão, deve ser feito com o auxílio de uma bomba d'água. Neste, a pressão da água de encontro às paredes internas da embalagem já é suficiente para eliminar os possíveis resíduos de produto. Assim como no outro método, a embalagem também deve ser inutilizada por meio de furos em sua parte inferior (ABNT, 2013).

O processo de avaliação dos riscos ambientais e da saúde dos agricultores é de extrema importância para a criação de políticas que auxiliam na gestão dos riscos, as quais partem de uma base científica que busca identificar e caracterizar os perigos, avaliar a exposição e caracterizar os efeitos dos riscos (ESPÍNDOLA, 2011).

Uma ferramenta que permite a análise de risco é o método de Análise do Modo de Falhas e Efeitos (FMEA), citado pelo autor Manuel Roxo (2006), este método aplica-se geralmente a equipamentos dinâmicos e à instrumentação de uma instalação, com o objetivo de determinar as consequências dos diferentes modos possíveis falhas.

A Análise de Modos de Falha e Efeitos ou *Failure Mode and Effect Analysis* (FMEA) consiste em uma ferramenta que, segundo Ruppenthal (2013, p. 65) “busca evitar, por meio da análise das falhas potenciais e propostas de ações de melhoria, que ocorram falhas no projeto do produto ou do processo. Logo, o objetivo é detectar falhas antes que o produto seja produzido”.

A aplicação inicial FMEA ocorre de forma qualitativa no sistema, identificando as possibilidades de falhas e a determinação dos efeitos e dos elementos cujas falhas impactam em efeitos críticos ao sistema. Em sequência, realiza-se a análise qualitativa para estimar a probabilidade de falhas ou a confiabilidade do sistema, a qual é obtido pelo cálculo do Número de Prioridade de Risco (NPR): NPR = severidade x ocorrência x detecção, onde: a severidade é compreendida como o resultado das falhas de cada

componente do sistema (SAXER, 2015).

A função do Risco (RPN) é a priorização dos riscos mais críticos identificados no processo, ou seja, aqueles que possuem maior probabilidade de ocorrer e menores chances de serem detectados (STAMATIS, 2003 *apud* SAXER, 2015). Segundo ainda o autor, de posse da função de risco, a principal atitude do FMEA será realizar ações capazes de reduzir todos os modos de falha em valores inferiores a 50, considerando um nível de confiança de 95% de confiança, e que os três itens de classificação estejam no intervalo de 1 a 10.

Já a percepção, segundo Davidoff (1983) *apud* Mendes (2009, p. 26) “é um processo de organizar e interpretar dados recebidos através dos sentidos, objetivando o desenvolvimento da consciência do ser humano em relação a si próprio e ao mundo que o cerca. A percepção implica interpretação”. O autor complementa ainda, afirmando que “as expectativas dos seres humanos influenciam suas percepções de maneiras diversas. A tendência é dar ênfase aos aspectos da realidade que se encontra em harmonia com as crenças, a motivação pessoal, os interesses e outros estados mentais” (DAVIDOFF, 1983 *apud* MENDES, 2009, p. 26).

O estudo da percepção do risco está situado dentro da área da Psicologia, de modo que, cada pessoa constrói sua visão de riscos conforme sua realidade (FONSECA *et al.*, 2007). Deste modo, grupos populacionais específicos, a exemplo dos produtores rurais, podem apresentar padrões semelhantes de percepção de riscos. O autor complementa, que o estudo da percepção é de extrema importância porque o comportamento das pessoas é baseado na interpretação que fazem da realidade e não na realidade em si. Para Slovic (1999) *apud* Fonseca *et al.* (2007, p.30) os riscos não podem ser mensurados de forma isolada, sendo necessário a avaliação de um contexto, visto que, o risco e as respostas aos riscos são criações mentais e sociais definidas conforme os graus de crença pessoal.

Assim, a percepção de risco ou a preocupação com a segurança ocupacional prevalecerá somente se o usuário tiver conhecimento dos riscos envolvidas com sua atividade, sua rotina de trabalho, deste modo, é fundamental garantir que os usuários tenham acesso ao máximo de informações relativas às características toxicológicas dos produtos, efeitos sobre a saúde e meio ambiente (GARCIA, 2005).

4. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

O grupo de trabalho responsável pela análise dos dados levantados para o preenchimento da Tabela de Avaliação de Risco e Segurança pelo método FMEA, foi composto por dois estudantes de Ensino superior em Agronomia e uma professora orientadora Doutora em Extensão Rural. O conhecimento da equipe é essencialmente oriundo de estudos acadêmicos e experiências profissionais relacionadas à: transporte de agrotóxicos até a propriedade rural, manuseio dos agrotóxicos, armazenamento e o destino final das embalagens dos agrotóxicos.

Através das entrevistas realizadas com os

trabalhadores que manipulam agrotóxicos e as visitas realizadas às UPA's em estudo para avaliação *in loco* das condições de cada uma das operações avaliadas, quais sejam: transporte dos agrotóxicos, manuseio dos agrotóxicos, armazenamento dos produtos e destino das embalagens vazias, pode-se identificar os dados apresentados no quadro 01 a respeito da prioridade de risco nas 47 propriedades:

Quadro 01- Quadro geral da frequência dos índices de prioridades de riscos nas unidades de produção em valores absolutos.

PRIORIDADE DE RISCO CONFORME TABELA FMEA	TRANSPORTE DOS AGROTOXICOS	MANUSEIO DOS AGROTOXICOS	ARMAZENAMENTO DOS AGROTOXICOS	DESTINO DAS EMBALAGENS VAZIAS DE AGROTOXICOS
RISCO BAIXO	30	6	1	1
RISCO MÉDIO	5	3	15	7
RISCO ALTO	12	38	31	39
TOTAL DE PROPRIEDADES	47	47	47	47

Salienta-se que para a elaboração do quadro 01 foi realizada a triangulação entre a entrevista aos proprietários, a observação *in loco* da situação, bem como a análise e discussão, da equipe, sobre as diferentes realidades encontradas.

Na avaliação do NPR da situação atual, quanto ao transporte dos agrotóxicos até as UPA's, o valor foi baixo para 30 das 47 unidades de produção, ou seja 64%. Essa situação explica-se em função de que na maioria das vezes os revendedores/fornecedores é que transportam o agrotóxico do ponto de venda até a unidade de produção. Considerando essa situação, atribuiu-se, de acordo com a planilha e critérios elaborados por Vargas e Norenberg (2014), um nível de exposição pequeno dos agricultores pesquisados, pois sua há pouco contato dos agricultores com os produtos nesta operação. O nível de gravidade atribuído foi baixo assim o risco de um acidente mais grave torna-se pequeno, com isso, gerando um número de prioridade baixa.

A descrição do risco dessa tarefa, existente na propriedade, consiste em contato da derme, mucosas e olhos com os agrotóxicos, caso em que poderá ocorrer a contaminação do trabalhador, causando danos como: dermatoses, irritação, alterações hematológicas e/ou sistêmicas, intoxicações, danos gastrointestinais e possibilidade de morte. Cabe ressaltar que esses sintomas podem variar no trabalhador intoxicado, de agudos até crônicos, conforme descrito anteriormente e apresentado pelo CVS/SES (2008).

Para o manejo dos agrotóxicos nas UPA's, O NPR da situação atual foi alto em 38 das 47 unidades de produção estudadas. Nestas propriedades, o nível de exposição considerou que a atividade de manuseio é contínua, ou seja, a manipulação dos produtos agrotóxicos é recorrente em diversas atividades durante o ano que vão desde a prática de dessecação da área para implantação da cultura principal, aplicação de produtos para proteção e controle de plantas espontâneas, insetos e doenças até a dessecação para colheita e implantação da cultura subsequente. A probabilidade considerou que os trabalhadores em sua maioria utilizam em parte os EPI's necessários durante o processo de manuseio e que somente dois agricultores afirmaram possuir capacitação para essa atividade, aumentando consideravelmente os riscos de

contaminação. A gravidade, por sua vez, considerou que os acidentes podem provocar afastamento das atividades, perda da capacidade para o trabalho e/ou hospitalização o que demonstrou uma prioridade de risco alta na maioria das propriedades estudadas.

A partir dos dados levantados fica claro que o manuseio de agrotóxicos nas propriedades pesquisadas é realizado de maneira inadequada, pois 81% das propriedades possui prioridade de risco alta nesta atividade. O manuseio correto requer o uso de todos os EPI's necessários e de forma correta, pois se forem utilizados ineficientemente, representam grande perigo à saúde do aplicador, causando aumento no número de intoxicações.

Os dados apontados demonstram a urgência de uma discussão mais aprofundada, regionalizada e constante com os agricultores acerca da necessidade do uso dos EPI's para evitar danos à saúde, sendo que esses danos refletem ainda em maiores gastos com a saúde pública. Nesse sentido, campanhas de prevenção de acidentes com o uso de agrotóxicos podem ser estratégias interessantes para serem discutidos nos planejamentos das administrações municipais.

Estudo de Moreira (2001) evidencia o descaso com o uso dos equipamentos de proteção individual, entre adultos e crianças, no município de Nova Friburgo, no Estado do Rio de Janeiro, onde o autor identificou que 62,3% dos adultos e 38,6% das crianças não usavam equipamento de proteção e que 47,8% dos adultos e 52% das crianças não haviam recebido nenhum tipo de treinamento para manipular agrotóxicos.

Figura 2 – Não uso de EPI



Outro item avaliado foi o armazenamento dos produtos agrotóxicos nas UPA's. Para esse item foi identificado um valor de NPR alto para 31 das 47 unidades estudadas. Nesse item de avaliação a exposição considerou o fato a exposição do agricultor durante a sua permanência no local de armazenagem. Ressalta-se ainda que a observação *in loco* permitiu verificar que grande parte das propriedades sequer possuem local adequado de armazenagem.

Figura 3 – Local inadequado para armazenagem de produtos agrotóxicos



Para a probabilidade de ocorrência de acidente foi considerada além da contaminação do trabalhador também a contaminação do meio ambiente uma vez que a maioria dos locais não dispõem de bacias de contenção e sistema de ventilação adequado. E a gravidade considerou que a maioria dos trabalhadores não faz uso de equipamentos de proteção individual, havendo muitas vezes o contato direto com os produtos, aumentando os severos efeitos dos tóxicos.

Em relação ao destino das embalagens vazias de agrotóxicos o NPR foi alto em 83% das unidades de produção e isso se justifica, pois, as observações realizadas mostraram que as embalagens vazias de agrotóxicos são, com frequência colocadas em locais impróprios tornando-se, assim, perigosas para o homem, os animais e o meio ambiente (solo, ar e água).

Figura 4 – local inapropriado para armazenamento das embalagens vazias de agrotóxicos



Também foi constatado que não era realizada a tríplice lavagem em alguns vasilhames os quais visivelmente possuíam resíduos de agrotóxicos, sendo potenciais fontes de contaminação de nascentes, córregos, rios, animais e pessoas nas propriedades rurais. As embalagens, na maioria das propriedades visitadas, estão em contato direto com os agricultores, com os animais e, principalmente com o meio ambiente. Nesse item considerou-se para a exposição que o processo de lavagem, armazenagem e destino das embalagens exigem uma manipulação direta com o agrotóxico por parte dos trabalhadores. A probabilidade de ocorrer um acidente é alta pois, além de o agricultor estar sujeito a contaminação, em caso de vazamentos o meio ambiente também está e, já que os locais em sua maioria não são adequados ao armazenamento das embalagens vazias a probabilidade será maior. E a gravidade em que o risco se manifestará no trabalhador é alta podendo haver em caso de intoxicação afastamento, perda da capacidade para o trabalho e/ou hospitalização, e em algumas vezes podendo até chegar a fatalidade.

Buscando a complementação dos dados identificados na aplicação da metodologia FMEA, a pesquisa buscou realizar um levantamento acerca da percepção dos agricultores sobre os riscos a que estão submetidos. Salienta-se ainda a importância de estudos de percepção de riscos, aliados a estratégias de intervenção no meio rural, conforme apontado por Moreira e Peres (2007) e que possam dar embasamento em ações para a sustentabilidade ambiental e campanhas educativas que visem garantir a qualidade de vida dos trabalhadores rurais e dos consumidores.

A duração das entrevistas variou entre uma e três

horas o que corrobora as discussões teóricas sobre o fato da constituição subjetiva e experiencial da percepção dos sujeitos sobre determinado tema. Os participantes responderam a 21 questões relacionadas a sua percepção sobre a relação entre o uso dos agrotóxicos e a sua saúde. É interessante verificar que 57% dos entrevistados possuem mais de 40 anos de idade.

Os agricultores elencaram para cada resposta valores que variaram entre 0 e 10 conforme a intensidade do risco que eles percebiam em cada uma das atividades desenvolvidas com o uso de agrotóxico. As respostas foram então classificadas em risco baixo, risco médio e risco alto conforme cada terço dos valores de 1 até 10, sendo o valor 0 correspondente a sem risco. No quadro 02 estão apresentados os resultados referentes àquelas atividades que foram também analisadas na planilha do FMEA, conforme elaborada por Vargas e Norenberg (2014).

Quadro 02 - Percepção dos agricultores em relação aos fatores de risco.

FATORES DE RISCO	SEM RISCO	RISCO BAIXO	RISCO MÉDIO	RISCO ALTO
Transporte inadequado dos agrotóxicos até a propriedade rural	21	23	2	1
Manuseio inadequado dos agrotóxicos na propriedade	1	0	6	40
Local de armazenamento inadequado dos agrotóxicos na propriedade	1	5	15	26
Destino inadequado das embalagens vazias de agrotóxicos na propriedade	1	2	8	36
TOTAL	47	47	47	47

O quadro corrobora o apontamento de Peres (2003), discutido anteriormente, sobre o padrão de percepção de grupos específicos e semelhantes em experiências, já que, para cada uma das atividades elencadas as respostas mostraram percepções semelhantes, entre os agricultores, sobre os riscos a que estavam submetidos durante cada uma das operações.

A pesquisa indicou conforme o quadro 02, que em se tratando do transporte inadequado dos agrotóxicos até a propriedade rural mais de 93% dos produtores acreditam que esta tarefa possui um risco baixo ou não possui risco para sua saúde, pois na percepção da maioria o contato com os agrotóxicos ainda fechados não lhes oferece riscos maiores.

Muito embora a análise da planilha FMEA tenha demonstrado que, na maior parte das propriedades esse transporte dos produtos até a unidade de produção não seja realizado pelos agricultores, o reconhecimento de que existe um risco sobre essa operação precisa existir entre os agricultores de forma a garantir uma prevenção, caso seja ele a realizar a operação em algum momento.

Já em se tratando do manuseio inadequado dos agrotóxicos na propriedade, mais de 85% dos agricultores entrevistados, responderam que essa operação representa um risco alto para a saúde.

Esta percepção é importante, tendo em vista que os agricultores geralmente desenvolvem as atividades de preparo e aplicação dos agrotóxicos numa situação em que estão presentes ao mesmo tempo, misturas de agrotóxicos, esforço físico e temperaturas elevadas. Os agrotóxicos são absorvidos pelo corpo humano pelas vias respiratória e dérmica e, em menor

quantidade, também pela via oral (PERES, 2002) e as situações apontadas propiciam e até intensificam essa absorção, aumentando o risco existente na operação.

Ressalta-se aqui que, embora a maior parte dos agricultores tenha uma percepção sobre essa operação, com risco alto, conforme foi identificado durante a avaliação do FMEA aplicado a estas mesmas propriedades rurais, o uso dos equipamentos de proteção individual não é feito, ou então é feito de forma incompleta. Essa situação, mais uma vez demonstra a necessidade de campanhas permanentes e de algum tipo de fiscalização sobre a atividade, considerando ser este problema diretamente relacionado com a saúde pública.

Foram ainda realizados alguns questionamentos mais específicos que permitiram também verificar a percepção de risco, nesse sentido, dos agricultores que participaram da pesquisa apenas 19%, acreditam que a não regulagem correta do pulverizador possa acarretar em algum risco de intoxicação. Esse resultado vai ao encontro de estudo realizado por Braum *et al.* (2016) para avaliar 23 pulverizadores encontrados nas comunidades do Km 6, Km 10 e Km 13, localizadas no interior do município de Três de Maio, RS. A pesquisa dos autores demonstrou que dos 23 equipamentos, apenas um foi aprovado em todos os itens avaliados, 18% apresentam não conformidades leves (com alguns ajustes tornam o pulverizador apto ao uso) e 78% dos pulverizadores apresentam não conformidades graves, ou seja, o pulverizador não deverá ser utilizado até que todos os problemas sejam solucionados. Essas situações podem provocar vazamentos e consequentes contaminações humanas e ambientais.

Sobre o local de armazenamento, mais de 55% dos agricultores entrevistados no presente estudo, tem ciência de que o local de armazenamento inadequado dos agrotóxicos na propriedade pode causar um risco alto de intoxicação. Embora mais da metade perceba risco alto para o local de armazenamento dos produtos agrotóxicos, ainda cerca de 12% dos 47 agricultores percebem esse risco como baixo ou nulo. Essa situação é negativa e deve ser pauta nas discussões entre agricultores e instituições representativas, considerando que, para além da contaminação do homem, o risco de uma contaminação ambiental é acentuado para esse fator, tendo em vista a concentração dos produtos em um único local. Assim, ações que promovam a vulgarização de informações sobre as exigências para esses locais é urgente, pois como foi identificado na análise FMEA, o NPR do local de armazenagem dos produtos é alto e a análise *in loco* permitiu identificar situações com significativos riscos para a saúde do trabalhador rural e também de contaminação do meio ambiente.

Quanto ao destino inadequado das embalagens vazias dos agrotóxicos na propriedade 76,6% dos agricultores acreditam ter um risco alto de intoxicação. Novamente nessa situação percebe-se que, embora exista a percepção sobre o risco alto, inerente à atividade de descarte das embalagens vazias e que a análise FMEA demonstrou que a situação atual apresenta um NPR alto na maior parte das propriedades, as medidas necessárias para redução ou

anulação do risco não são adotadas.

Quando questionados sobre o risco em não realizar a tríplex lavagem das embalagens vazias dos agrotóxicos 77% dos entrevistados afirmou que a não realização dessa operação gera um risco alto. Após esvaziadas, as embalagens de agrotóxicos conservam algumas quantidades de substâncias químicas, por isso a necessidade de se fazer a tríplex lavagem.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise FMEA permitiu avaliar a situação de prioridade de risco atual para as operações investigadas, que envolvem o uso de agrotóxicos e permitiu concluir que as propriedades rurais apresentam, de uma forma geral um número de prioridade de risco – NPR alto para as operações de manipulação, armazenamento e descarte dos agrotóxicos nas propriedades. Essa situação permite concluir que as propriedades rurais precisam de ajustes urgentes em procedimentos relativos ao uso de agrotóxicos de forma que as medidas preventivas possam ser eficazmente adotadas anulando ou ao menos dirimindo os riscos identificados.

Também se conclui que a planilha elaborada por Vargas e Norenberg (2014) para a análise FMEA de uma propriedade rural específica, foi eficiente para a análise em outras propriedades rurais como a realizada neste estudo. Isso demonstra a qualidade da ferramenta proposta pelos autores e evidencia a sua eficiência para a análise de situações reais e atuais sobre riscos em operações que envolvem a utilização de produtos agrotóxicos. Essa conclusão remete ao emprego da ferramenta para análise de diferentes situações em diferentes localidades de municípios para que possam ser pensadas e elaboradas estratégias e medidas de prevenção de acidentes de trabalho rural com o uso de agrotóxicos.

Na análise sobre a percepção de risco nas operações de transporte, manipulação, armazenamento e descarte dos agrotóxicos nas propriedades os agricultores têm conhecimento que os riscos são potencialmente ameaçadores à vida do ser humano, impactando diretamente nas atividades cotidianas dos trabalhadores rurais com a presença de produtos tóxicos implantados no seu processo de trabalho.

Com o objetivo do trabalho alcançado, foram analisadas as hipóteses do trabalho, sendo que uma delas afirmou que o transporte dos agrotóxicos até a propriedade rural é realizado de forma correta, minimizando o risco para a saúde dos agricultores, o que se comprova, pois foi verificado que o transporte dos agrotóxicos até a propriedade rural normalmente é realizada pelos próprios fornecedores com veículo apropriado e por condutor devidamente treinado, sendo possível identificar que apenas nesta atividade a prioridade de risco, segundo o método FMEA, foi baixo, tendo predominância em 30 unidades de produção das 47 pesquisadas.

A hipótese sobre o manuseio de agrotóxicos ser realizado sem o uso de EPI's ou com esses equipamentos incompletos, ocasionando risco alto de intoxicação à maioria dos agricultores pesquisados, se

confirmou, pois em 38 das 47 propriedades estudadas, não são utilizados os equipamentos de proteção na hora do manejo dos agrotóxicos de forma correta, apresentando um número de prioridade alto. Já a hipótese sobre as construções para armazenagem dos produtos agrotóxicos nas unidades de produção não respeitarem as exigências legais também se confirmou.

A hipótese, que afirma que o destino e armazenamento de embalagens vazias nas propriedades seguem as recomendações legais não se confirmou, pois 83% das propriedades apresentam um NPR alto nesta operação, estando em desacordo com o que estabelece a NR 31. Isso se justifica por que as embalagens vazias de agrotóxicos são, com frequência, colocadas em locais impróprios nas propriedades, tornando-se assim, perigosas para o homem, aos animais e ao meio ambiente. Já a hipótese, a qual afirma que os agricultores têm percepção dos riscos a que se submetem nas operações que envolvem o emprego dos agrotóxicos, se confirmou, pois eles acreditam que as operações com a utilização dos agrotóxicos possuem um risco alto para sua saúde, estando cientes de que um acidente com os agrotóxicos podem lhes provocar uma intoxicação, causando sérios problemas de saúde, muito embora não tomem, na maioria das vezes, as medidas mitigadoras dessas situações.

Assim, o estudo evidenciou a negligência em que as operações são desenvolvidas na maioria das unidades de produção agropecuárias estudadas, pois se por um lado o agricultor tem a percepção dos riscos de intoxicação e poluição do meio ambiente em que estão inseridos no cotidiano de seu trabalho, por outro lado nas suas propriedades não tomam as medidas necessárias para minimizar a sua ocorrência.

Nesse contexto, é fundamental que sejam realizadas campanhas para o uso correto e consciente dos agrotóxicos, através de cursos, palestras e folhetos explicativos pelo poder público e também pelos próprios fabricantes, revendedores e assistentes técnicos, utilizando-se de uma forma dinâmica para chamar a atenção dos agricultores e esclarecendo os perigos para a saúde humana da utilização destes produtos.

Também é necessária uma fiscalização maior por parte das autoridades responsáveis para que efetivamente os produtores coloquem em prática as ações que diminuam sua exposição aos agentes químicos, desenvolvendo assim um modelo agrícola mais sustentável e acima de tudo que preserve a saúde do trabalhador rural.

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS - ABNT. 2013. **Agrotóxico e afins: parte 1: armazenamento em armazéns industriais, armazéns gerais ou centros de distribuição**. Rio de Janeiro: ABNT. Número de referência: ABNT NBR 9843-1:2013.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. 2005. **Norma Regulamentadora 31 - Segurança e saúde no trabalho na agricultura, pecuária silvicultura, exploração florestal e aquicultura**. Portaria GM n o 86, de 03 de março de 2005. Distrito Federal: Brasília.

BRAUN, C. R BALZ, L.; MULLER, V. 2016. **Inspeção Técnica da Qualidade de Pulverizadores no Município de Três De Maio – RS**. Faculdade Três de Maio (SETREM). Três de Maio-RS.

CARNEIRO, F.; SOARES, V. **Brasil é o país que mais usa agrotóxicos no mundo**. Artigo publicado no Portal Eco Debate. 2010. Disponível em: <http://www.ihu.unisinos.br/index.php?option=com_noticias&Itemid=18&task=detalhe&id=34124>. Acessado em: jun.2017.

CARRARO, Gilda. 1997. **Agrotóxico e meio ambiente: uma proposta de ensino em ciências e química**. Série Química e Meio Ambiente. Porto Alegre: Universidade Federal do Rio Grande do Sul. [online]. Disponível em: <<http://www.iq.ufrgs.br/aeq/html/publicacoes/matdid/livros/pdf/agrotoxicos.pdf>> Acesso em: 20 junho de 2017.

Centro Estadual de Vigilância e Saúde do Estado – CEVS/RS. **Levantamento do Uso e da Criticidade dos Agrotóxicos Usados no Estado do Rio Grande do Sul**. 2010. Disponível em: <https://cevs.rs.gov.br/estudos-e-publicacoes>. Acessado em: 31 ago. 2017.

CARNEIRO, Fernando Ferreira (Org.). 2015. **Dossiê ABRASCO: Um alerta sobre os impactos dos agrotóxicos na saúde**. Rio de Janeiro: EPSJV, São Paulo: Expressão Popular.

ESPÍNDOLA, E. A. **Análise da percepção de risco do uso de agrotóxicos em áreas rurais: um estudo junto aos agricultores no município de Bom Repouso (MG)**. Tese Doutorado (Doutorado em Ciências da Engenharia Ambiental). São Carlos: Universidade de São Paulo. 2011.

FARIA, Neice Müller Xavier; FASSA, Ana claudia Gastal; FACCHINI, Luiz Augusto. **Intoxicação por agrotóxicos no Brasil: os sistemas oficiais de informação e desafios para realização de estudos epidemiológicos**. Rio de Janeiro: Ciênc. saúde coletiva. V. 12, n. 1, p. 25-38, Mar.

FONSECA, Maria das Graças Uchoa; PERES, Frederico; FIRMO Josélia Oliveira Araújo; UCHOA Elizabeth. 2007. **Percepção de risco: maneiras de pensar e agir no manejo de agrotóxicos**. Rio de Janeiro: Ciência e Saúde Coletiva. vol.12 no.1 Jan./Mar. ISSN 1678-4561.

GARCIA, E.; ALVES FILHO, J. P. 2005. **Aspectos de prevenção e controle de acidentes no trabalho com agrotóxicos**. São Paulo: Fundacentro. ANDEF.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. Censo Agropecuário 2006. **Condição do produtor - Total - Masculino e Feminino - Número de estabelecimentos agropecuários em Horizontina**. Brasil, Grandes Regiões e Unidades da Federação. Brasília/Rio de Janeiro: MDA/MPOG, 2009.

LONDRES, F. 2011. **Agrotóxicos no Brasil: um guia para ação em defesa da vida**. Rio de Janeiro: AS-PTA, Assessoria e Serviços a Projetos em Agricultura Alternativa. 190 p. ISBN 978-85-87116-15-4.

MENDES, S. A. F. **Percepção de risco no uso de agrotóxicos na produção de tomate do distrito de Nova Matrona, Salinas, Minas Gerais**. Dissertação (mestrado em Desenvolvimento, Agricultura e Sociedade) – Universidade Estadual de Santa Cruz. Ilhéus, BA: UESC. 2009.

MOREIRA, J. C. **Uma avaliação integrada do impacto do uso de agrotóxicos sobre a saúde humana em uma comunidade agrícola de Nova Friburgo**. São Paulo: Ciência e Saúde Coletiva 7(2):299-311. 2001.

PEREIRA, J. P. **Espacialização do uso de agrotóxico por região de saúde no RS**. Porto Alegre: Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Instituto De Geociências Departamento de Geografia. 2014

PERES, F. 2002. **Onde mora o perigo? Percepção de riscos, ambiente e saúde**. In: MINAYO, M.C. de S.; MIRANDA, A.C. de (Orgs.) 2002. Saúde e ambiente sustentável: estreitando nós. [online]. Rio de Janeiro: Fiocruz.

PERES, F.; MOREIRA, J. C. 2007. **Saúde e ambiente em sua relação com o consumo de agrotóxicos em um pólo agrícola do Estado do Rio de Janeiro**. 2007. Rio de Janeiro: Saúde Pública. N. 23 vol 4, pp. S612-S621.

PERES, Frederico; ROZEMBERG, Brani; LUCCA, Sérgio Roberto de. 2005. **Percepção de riscos no trabalho rural em uma região agrícola do Estado do Rio de Janeiro, Brasil: agrotóxicos, saúde e ambiente**. Rio de Janeiro: Caderno Saúde Pública. N. 21 vol.6, pp. 1836-1844, nov.dez.

RANGEL, F. C, ROSA, S. A. C., SARCINELLI, N. P. 2001. **Uso de agrotóxicos e suas implicações na exposição ocupacional e contaminação ambiental**. Cadernos de Saúde Coletiva. V.19 n.4 pp. 435-42.

REZENDE, M. L. 2002. **Política agroindustrial e cadeias produtivas**. Rio de Janeiro: NBA em Gestão em Agribusiness, 5.v. 132p

ROXO, M. M. 2006. **Segurança e saúde do trabalho: avaliação e controle de riscos**. 2. ed. Coimbra: Almedina.

RUPPENTHAL, J. E. 2013. **Gerenciamento de riscos**. Santa Maria: UFSM. ISBN 978-85-63573-44-5.

SAXER, Patrícia. 2015. **Aplicação da FMEA para análise de riscos na qualidade do processo de embalagens em uma multinacional de agroquímicos**. Monografia (Graduação em Engenharia Industrial Química). São Paulo: Universidade de São Paulo.

SOARES, W. L. 2010. **Uso dos agrotóxicos e seus impactos à saúde e ao ambiente: uma avaliação integrada entre a economia, a saúde pública, a ecologia e a agricultura**. 150 f. Tese (Doutorado em Saúde Pública) - Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca, Rio de Janeiro.

VARGAS, A. L. L.; NOREMBERG, F. R. 2014. **Análise de aplicação da Norma Regulamentadora Número 31 em uma propriedade rural**. (Curso de Agronomia). Trabalho de Conclusão de Curso. Três de Maio: SETREM.

MEIO AMBIENTE E SUAS RELAÇÕES: UMA ABORDAGEM SOBRE O PAPEL DA PROTEÇÃO DO PODER PÚBLICO

Cleiton Lixieski Sell¹
 Jeano Saraiva Corrêa²

RESUMO

A forma destrutiva de relacionar-se com o meio ambiente está levando a humanidade a defrontar-se com a finitude dos recursos naturais. A forte crise ambiental se manifesta em diferentes catástrofes ocasionadas pelas ações degradadoras do homem e, sua constatação vem assolando o meio ambiente com profundos impactos. Verifica-se a necessidade de adotar atitudes para preservar e conservar o meio ambiente tais como a responsabilidade de reparação. A construção da pesquisa está composta pelo trinômio, Teoria de Base/Abordagem, Procedimento e Técnica. Utilizou-se como teoria de base a perspectiva sistêmica-complexa, em que foram consultados autores multidisciplinares que elucidam a temática do direito do trabalho, a economia e a política. Com alicerce nas teorias propostas, ocorrem efeitos danosos impactantes nas relações com o meio ambiente e, com fulcro nessa análise, será verificada a constituição desse elemento com a ineficácia da legislação brasileira regulamentadora vigente. Desse modo, o trabalho propõe verificar a efetividade na responsabilização prevista na legislação e, a partir disso, analisar as decisões constantes nessa vertente que abordam o referido tema.

Palavras chave: Direito ambiental. Desenvolvimento sustentável. Responsabilidade objetiva.

1. INTRODUÇÃO

O ser humano está incluído na diversidade ecológica do planeta terra como um ser vivo. Necessita relacionar-se com o meio ambiente para sobreviver, fazendo uso de seus recursos e descartando no ambiente o que não é necessário para sua sobrevivência. Esse debate sobre o meio ambiente é de suma importância para influência sobre a vida humana frente aos problemas provenientes da consolidação da problemática que é a questão ambiental. Com essas transformações pelo homem em seu habitat, o qual tem a estimativa de levar o planeta a caos, se propõe desvendar quais são os caminhos percorridos pela legislação para contrapor tal problemática.

Muitas são as formas pelas quais o ser humano vem causando danos ao meio ambiente. A degradação ambiental é o resultado do processo de

ABSTRACT

The destructive way of relating to the environment is leading humanity to face the finiteness of natural resources. The strong environmental crisis manifests itself in different catastrophes caused by the degrading actions of man, and its finding has been plaguing the environment with profound impacts. There is a need to adopt attitudes to preserve and conserve the environment such as the responsibility of repair. The construction of the research is composed by the trinomial, Theory of Basis / Approach, Procedure and Technique. The systemic-complex perspective was used as base theory, in which multidisciplinary authors were consulted that elucidate the labor law, economics and politics. Based on the proposed theories, there are damaging effects impacting on the relationship with the environment, and with this analysis, it will be verified the constitution of this element with the inefficacy of the current Brazilian regulatory legislation. Thus, the work proposes to verify the effectiveness in the accountability provided in the legislation and, from this, to analyze the decisions in this area that deal with this topic.

Keywords: Environmental law. Sustainable development. Objective responsibility.

desenvolvimento econômico, necessário e realizado em grande escala pelas sociedades modernas. Com a conseqüente pressão sobre os recursos naturais, se está em uma intensa crise ambiental e, nessa perspectiva, surgem ações degradadoras em virtude das diversas catástrofes a nível mundial. Esses fatos são provenientes de uma sociedade de risco, que é aquela em que as origens dos problemas ambientais desaguam na sociedade moderna.

A sociedade de risco por intermédio das gestões econômicas advindas das condições tecnológicas e industriais, geram uma diminuição da qualidade de vida coletiva e, sobretudo, pela falta de racionalidade do desenvolvimento socioeconômico dos Estados. O número crescente de estudos e de campanhas de preservação ambiental crescem a importância social, econômica e pedagógica do tema e, com a análise científica, se percebe que os institutos da repressão e coerção tem mostrado que são insuficientes para a proteção dos bens ambientais.

¹Doutorando em Direito pela Universidade de Burgos (Espanha). Mestre em Direito pela UFSM. Graduado em Direito pela UNICRUZ. Endereço eletrônico: cleitonls.direito@gmail.com

²Mestre em Direito pela UFSM. Graduado em Direito pela ULBRA. Advogado. Endereço eletrônico: jeano.adv@gmail.com

Com essas relações pode-se compreender o papel do ser humano na natureza que é motivando a humanidade à proteção de seu direito essencial e, além disso, a preservação do direito a vida. Considerando a abordagem do tema proposto, na qual faz uma reflexão se ocorre ou não a efetividade da responsabilização pelos danos ambientais diante da crise atual, observa-se as possíveis formas de reparação previstas no ordenamento jurídico brasileiro. Assim, a pesquisa objetiva identificar a efetivação da responsabilidade pelos danos causados ao meio ambiente e, para chegar ao objetivo proposto, será desenvolvida uma abordagem do meio ambiente, dano ambiental, responsabilidade civil e administrativa.

Ao se referir à crise ambiental, nota-se que o problema é mais complexo do que a poluição a falta de recursos naturais. O problema maior está com o comportamento da sociedade para com o meio ambiente. Com a utilização de doutrinadores que discorram sobre o tema proposto, legislações e demais fontes especializadas como jurisprudências, o homem por ser dotado de raciocínio se colocou a frente de tudo que está relacionado ao meio ambiente e, desse modo, apropria-se dos recursos naturais para explorá-lo da forma descontrolada e sem uma contraprestação aos impactos causados.

A interferência do ser humano na natureza não se restringe a um ou a outro Estado, uma vez que atinge a globalidade e, com essa dimensão, gera a esgotabilidade dos recursos naturais ao passo que coloca em risco a destruição do próprio planeta. Com a explosão da bomba nuclear em 1945, o mundo viu o quão cruel pode ser a natureza do homem quando sua razão está comprometida pelo poder e a ambição de dominar a natureza. Por volta dos anos 60, a população iniciou a sensibilização com questões ambientais e, nessa perspectiva, iniciaram as manifestações no Brasil em favor do meio ambiente.

2. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A construção da pesquisa está composta por uma teoria de base, procedimento e uma Técnica. Para o balizamento desse fio condutor, utilizou-se como teoria de base e abordagem, a perspectiva sistêmica-complexa. Foram consultados autores multidisciplinares que elucidam a temática do direito do meio ambiente, a economia e a política. Com alicerce nas teorias de produção do sistema capitalista, ocorrem interferências no meio ambiente e, nessa perspectiva, foi analisada a constituição dos elementos dessa relação com a ineficácia da legislação brasileira regulamentadora vigente.

Em relação ao procedimento, foi revestido a partir de uma análise bibliográfica e documental, em que foi realizada consulta em livros, *e-books*, *sites* e artigos de revistas direcionadas ao tema com alto fator de impacto. Para melhor compreensão do tema proposto, utilizou-se como técnica, a construção de fichamentos, resumos e resumos expandidos, que servem como subsídio na formulação das teorias desenvolvidas.

3. REFERENCIAL TEÓRICO

3.1. ABORDAGEM SOBRE O CENÁRIO AMBIENTAL

Com os fatores citados, o meio ambiente sente as respostas aos excessivos atos de degradação, tais como: doenças, poluições, as alterações climáticas e o conhecido efeito estufa. Com essas alterações no ambiente natural, cresceu a necessidade de criar uma política que regrasse os atos do homem em relação ao meio ambiente e, como forma de resposta, garantir que a espécie humana não fique ameaçada em consequência de atos praticados pelo próprio homem. O despertar ecológico pode ser considerado relativamente recente e, por esse motivo, carente de uma de uma proteção jurídica mais efetiva.

Os sinais que o meio ambiente tem mostrado fazem que o homem repense sobre suas atitudes saiam na busca de mudanças a partir da sociedade, na cultura e na economia. A forma de sobreviver prejudica o meio ambiente quando são retirados recursos naturais em excesso e, para que não prejudique as futuras gerações, deve prevalecer uma forma de vida sustentável. Ademais, “[...] estamos nos alimentando de porções que pertencem às gerações ainda não nascidas. Os filhos de nossos filhos correm o risco de entrar neste mundo já carregando o peso da dívida criada por seus antepassados [...]” (MILARE, 2009, p. 61).

Ao longo da histórica ocorreram fatos catastróficos que foram decorrentes de ações humanas. A população começou a se manifestar para a proteção do meio ambiente por volta da Primeira Guerra Mundial, quando aconteceram diversas revoluções e desenvolvimentos científicos e tecnológicos. Nessa época surgem explosões em setores como a “[...] economia mundial é cada vez mais um todo interdependente: cada uma de suas partes tornou-se dependente do todo e, reciprocamente, o todo sofre as perturbações e imprevistos que afetam as partes. O planeta encolhe (MORIN, 2001, p. 67).

A recomposição do ambiente degradado é um foco na forma de reparação. A regra da obrigação de fazer, visa a recuperação do *status quo ante* do bem lesado e, a responsabilidade por dano ambiental é objetiva. Desse modo, o agente responde pelo ocorrido independentemente de ter agido ou não com culpa no ato. Mesmo com os posicionamentos doutrinários, cabe mencionar a existência de julgados no mesmo sentido da efetivação da responsabilidade pelos danos ambientais no ordenamento jurídico.

Só ocorre uma mudança importante no quadro atual de degradação ambiental, se houver uma responsabilização solidária e participativa dos Estados e dos cidadãos. Assim, com os ideais de preservação ecológica, seja através da criação de espaços de proteção ambientais ou, executando o planejamento ambiental e, ainda, estabelecendo-se mecanismos independentes como o seguro ambiental e os fundos de compensação que objetivam o gerenciamento da problemática ambiental. A sociedade deve como parte interessada, cobrar do Poder Público, Privado, Legislativo e Judiciário, para que, se realize a proteção ao meio ambiente como forma de garantir a sobrevivência do ser humano em seu planeta.

Com análise do judiciário, percebe-se que a jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça, encontra-se no sentido de que cabe ao Estado o dever de preservar e fiscalizar o meio ambiente. Também, está intrínseco que o ônus de fiscalização para que danos não ocorram, é do ente federado, no caso União, Estados, Distrito Federal e Municípios. Uma importante jurisprudência extraída da AC nº 70035337112, de 15.12.2010, do Relator Carlos Roberto Lofego, Primeira Câmara Cível, Tribunal de Justiça do RS, que elucida perfeitamente o dever de reparar o dano lesado:

APELAÇÃO CÍVEL. DIREITO PÚBLICO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DANO AMBIENTAL. QUEIMADA. SUPRESSÃO DE MATA NATIVA. REPARAÇÃO DO DANO. RESPONSABILIDADE OBJETIVA. CUMULATIVIDADE DE SANÇÕES. EXCEPCIONALIDADE. 1. Responsabilidade objetiva. A lei prevê a responsabilidade objetiva para fins de reparação de dano causado ao meio ambiente, bastando que se verifique o nexo de causalidade entre a ação (atividade) e resultado (dano ambiental). 2. Reparação do dano. Cumulatividade de sanções. In natura e pecuniária. A pena pecuniária, que é uma reparação econômica, somente se mostra aplicável, via de regra, e a não ser em casos extremos, quando a reparação in natura não se mostra possível. Não é este o caso dos autos. Precedentes. RECURSOS DESPROVIDOS [grifado] (BRASIL, 2010).

Na década de 1970 os países elaboraram seus textos constitucionais e, próximo a esse período, ocorreu a Conferência de Estocolmo que assegurou a tutela eficaz com o meio ambiente que respondeu aos anseios universais. O homem precisa refazer suas concepções por intermédio de uma alteração na própria cultura para colocar limites no consumo exacerbado. Nesse viés, o desperdício acentuado pela sociedade gera uma preocupação com a equidade intergeracional. Não há dúvida de que essa avalanche de problemas que o Planeta Terra vem enfrentando é de autoria e responsabilidade do ser humano.

3.2. DANO AMBIENTAL E SUAS ESPÉCIES

Deve ser destacado a necessidade de adotar medidas de preservação e conservação da qualidade do meio ambiente. Desse modo, por meio da recuperação de áreas degradadas e, principalmente de compatibilização do desenvolvimento social e econômico com o respeito à dignidade da vida do ser humano,

oportuniza condições à efetiva manutenção do equilíbrio ecológico e da proteção dos recursos ambientais. Nota-se que esses problemas expostos é que a sociedade brasileira vem se mobilizando na busca de enfrentamentos em diversas áreas das ciências sociais.

É essencial estabelecer as espécies de dano ambiental a fim de que se possa demonstrar as principais maneiras para a sua reparação. Saliencia-se que as infrações, sejam elas na esfera administrativa ou penal, estão relacionadas a mesma reação contra a antijuridicidade praticada, tendo maior importância para o aplicador do direito o regime jurídico do ato praticado e sua eficácia jurídica. Desse modo, “[...] parece ser consequência da verdadeira guerra que se trava em torno da apropriação dos recursos naturais limitados para satisfação de necessidades ilimitadas” (MILARÉ, 2009, p. 789).

O artigo 225, § 3º da Constituição Federal¹, prevê responsabilização ao poluidor do meio ambiente. Acontecendo uma atividade praticada seja por pessoa física ou jurídica e, que provoque lesão a um bem ambiental direta ou indiretamente, terá aquele o dever de indenizar pela qualificação da lesão e pela identificação do poluidor. Nessa perspectiva, parte da doutrina destaca que o artigo 225, §3º², não caracteriza *bis in idem* ao cumular a aplicação de sanções penais, administrativas e civis, independentemente da gravidade do impacto (FIORILLO, 2008, p. 45).

Deve se avaliar que nem toda alteração negativa do meio ambiente poderá ser caracterizada como poluição ou dano ambiental seguindo o aspecto da legislação. Para a caracterização do dano ambiental, “[...] importa, sim, examinar, no caso concreto, se a alteração ambiental prejudicou ou não a capacidade de uso do bem ambiental ou a capacidade funcional ecológica protegida pelo direito” (LEITE, 2003, p. 197). É necessário observar se a alteração ocorrida teve reflexos negativos que ultrapassam os padrões de tolerância determinados pelas legislações vigentes.

Conforme prescreve a Lei 6.938/81, art. 3º, V³, são recursos ambientais, “a atmosfera, as águas interiores, superficiais e subterrâneas, os estuários, o mar territorial, o solo, o subsolo, os elementos da biosfera, a fauna e a flora”. Nessa mesma linha de raciocínio, referente sobre esse conjunto de recursos ambientais, os “[...] elementos artificiais e culturais, uma vez que o meio ambiente resulta das interações recíprocas do ser humano com a natureza” (MILARÉ, 2009, p. 867).

¹§ 3º - As condutas e atividades consideradas lesivas ao meio ambiente sujeitarão os infratores, pessoas físicas ou jurídicas, a sanções penais e administrativas, independentemente da obrigação de reparar os danos causados.

²Art. 225 - Compete ao Poder Executivo outorgar e renovar concessão, permissão e autorização para o serviço de radiodifusão sonora e de sons e imagens, observado o princípio da complementaridade dos sistemas privado, público e estatal. [...].

§3º - O ato de outorga ou renovação somente produzirá efeitos legais após deliberação do Congresso Nacional, na forma dos parágrafos anteriores.

³Art. 3º - Para os fins previstos nesta Lei, entende-se por: [...].

V - recursos ambientais: a atmosfera, as águas interiores, superficiais e subterrâneas, os estuários, o mar territorial, o solo, o subsolo, os elementos da biosfera, a fauna e a flora.

O dano ecológico é degradar o meio ambiente (sentido amplo) e os seus elementos naturais (sentido estrito). Salienta-se a importância de diferenciar o uso (usar com responsabilidade, tendo os cuidados necessários) de abuso (que é o uso desordenado, no qual transgredir as leis) para tomar como parâmetro a obrigação de reparação do dano, quando da atividade humana resulta alteração do meio ambiente. O dano ambiental pode ser caracterizado por várias características. Assim,

[...]o dano ao meio ambiente deve ser considerado como um desvalor. Este desvalor, todavia, é "sentido" e não "mensurado". A falta de mensuração, isto é, a dificuldade de se encontrar um equivalente para o bem ambiental decorre, em boa medida, da falta de definição do próprio conceito de "bem ambiental", que ainda é extremamente aberto (ANTUNES, 2002, p. 4).

Os danos ambientais podem ser classificados como dano patrimonial, que é aquele que causa prejuízos econômicos e, não patrimonial, que causa danos morais (afeta a qualidade de vida por deterioração do ambiente). Desse modo, em termos conceituais na doutrina, "ainda há uma tipificação dos danos para efeito de reparatório, sendo eles o dano ressarcível, dividido em dano emergente (perda imediata) e dano pelo lucro cessante (perda mediata, o que se deixou de lucrar)" (FREITAS, 2000, p. 123-125).

O dano ambiental se evidencia pelo número expressivo de vítimas e, mesmo o dano atingindo individualmente para alguns, a lesão sempre atinge uma pluralidade de vítimas. Diferencia-se do dano comum pelo fato de que este atinge uma pessoa ou um conjunto individualizado de vítimas e, em contrapartida, o dano ambiental coletivo atinge muitas vítimas em diferentes contextos, embora alguns aspectos particulares do fato danoso atinjam individualmente certos sujeitos. Ademais, tanto o dano individual como o coletivo, ambas são consideradas infringências ambientais a luz das legislações.

A doutrina classifica o dano ambiental em duas categorias (individual e coletivo), levando em consideração também o dano moral ou extrapatrimonial. O dano ambiental individual infringir interesses pessoais, legitimando os lesados a uma reparação pelo prejuízo patrimonial ou extrapatrimonial. Este ocorre quando há possibilidade de se identificar um ou alguns lesados em seu patrimônio particular, caso em que ao produzir lesões ao meio ambiente, "a vítima do dano ambiental reflexo pode buscar reparação do dano sofrido, no âmbito de uma ação indenizatória de cunho individual, fundada nas regras gerais que regem o direito de vizinhança" (MILARÉ, 2009, p. 871).

A vítima poderá a título de interesse individual,

amparar seu pedido na responsabilidade civil, baseada no art. 14 da Lei de Política Nacional do Meio Ambiente⁴, concomitante com o art. 927, parágrafo único, do Código Civil⁵. Desse modo, confirma que o dano ocorreu em virtude da poluição, degradação ambiental ou risco causado pelo dano. A demanda individual não impede que se faça a coletiva, ou seja, uma ação judicial não anulará a outra. Ademais, a reparação está relacionada a um prejuízo e tem por objetivo a interrupção ou a diminuição do mesmo.

Determina-se como coletivo o dano ambiental causado ao meio ambiente, em sua concepção difusa, como patrimônio coletivo e, que atinge diretamente toda a coletividade indeterminada de titulares. O direito desses titulares será cobrada via Ação Civil Pública ou Ação Popular e, quando cobrada, tem eventual indenização destinada a um Fundo, cujos recursos serão alocados para a reconstituição dos bens lesados. O sujeito passivo dos danos causados é aquele detentor do bem jurídico que o comportamento delituoso lesou e/ou intimidou, pelo fato de o meio ambiente ser considerado um bem pertencente à coletividade.

Todos indivíduos têm direito, conforme preceito constitucional, a um ambiente equilibrado e saudável, sendo a ofensa à integridade do meio ambiente considerada uma afronta a todos que compõem a coletividade. Com a reparação, propõem-se restituir o bem ambiental ao estado anterior à ocorrência do dano e, nessa perspectiva, busca uma resposta da responsabilidade ambiental. Devido aos constantes prejuízos causados ao meio ambiente, aos bens culturais e naturais, a reparação serve como uma medida para minimizar esses danos, sendo considerada como importante tutela na seara ambiental.

Quanto a ideia de recuperação dos danos causados, a reparação é a primeira medida a ser buscada no contexto da responsabilidade. Esse aspecto fica evidenciado no § 2º do art. 225 da Constituição. O mesmo dispositivo trata tal suposição de verdadeira execução específica e obriga aquele que explorar atividades de mineração a recuperar o meio ambiente degradado, de acordo com a solução técnica exigida pelo Poder Público (LEITE, 2003, p.208-209). Na responsabilidade objetiva, vigora a reparação integral dos danos que vem como uma exigência legal, permitindo que o bem lesado seja recolocado tanto quanto possível e, a partir disso, em situação equivalente àquela *a priori*, da ocorrência do dano.

A justificativa que se encontra para que a recuperação do dano ambiental, seja integral ou parcial, decorre do princípio do poluidor-pagador. O responsável pela degradação ambiental cometida deve introjetar todos os custos com prevenção e reparação dos danos ambientais. Desse modo, a reparação ambiental está

⁴Art 14 - Sem prejuízo das penalidades definidas pela legislação federal, estadual e municipal, o não cumprimento das medidas necessárias à preservação ou correção dos inconvenientes e danos causados pela degradação da qualidade ambiental sujeitará os transgressores:

⁵Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

vinculada com a ideia de prejuízo, e por esta relação procura a paralisação ou a diminuição desse prejuízo, a qual levará a vítima do efeito danoso ao *status quo ante* à ocorrência do dano. A restauração natural é tratada como a reparação ideal, ao mesmo passo que a interrupção das atividades nocivas, é a forma mais adequada de recuperação ou recomposição do bem ambiental.

Com o intuito de cessar a lesão ambiental e, como forma de penalidade sobre o dano ambiental, solicita-se a execução de uma prestação positiva contra o degradador. Nesse caminho, quando se litiga a restituição ou reparação do bem lesado, o demandante da ação deverá solicitar a prestação positiva do causador do dano, como realização de obras e atividades de restauração, recomposição e reconstituição dos danos ambientais. Ademais, “[...] a atribuição de medidas reservadas à paralisação dos danos, no entanto, não poderá eliminá-lo em sua totalidade, permanecendo assim, suas consequências. [...] Os danos causados ao meio ambiente podem ser em alguns casos irreversíveis mais nunca irreparáveis” (MIRRA, 2002, p. 307).

No caminho da reparação dos danos ambientais, deve-se buscar todos os meios concebíveis para que seja recuperado o bem ambiental como forma de ressarcimento ao meio coletivo. Caso a reparação natural não for possível, a compensação surge como meio alternativo, sendo, portanto, um instrumento subsidiário de reparação. Assim, a reparação natural do bem lesado deve-se proceder a sua substituição por outro instrumento funcionalmente equivalente e, se for o caso, aplicar a sanção monetária com o mesmo fim que substituição tinha como finalidade.

3.3. RESPONSABILIDADE AMBIENTAL E SUAS ESPÉCIES

Ao se analisar a responsabilidade ambiental, observa-se que o §3º, do art. 225, da Constituição Federal de 1988, estabelece que as condutas que causarem danos ao meio ambiente “sujeitarão os infratores, pessoas físicas ou jurídicas, a sanções penais e administrativas, independentemente da obrigação de reparar o dano causado”. Essa previsão da CF/88, determina que ao causador do dano ambiental, poderá ser atribuída responsabilização tripla pelo mesmo ato, alternativa ou cumulativamente, na esfera administrativa, civil e na penal, indistintamente.

A responsabilidade civil ambiental é um dever jurídico de recuperar um dano causado e, nessa perspectiva, evita que esse dano venha a se configurar, cujo os objetivos são compensar as vítimas e prevenir acidentes. A responsabilidade civil por danos ambientais, tem como objetivos gerais, a compensação das vítimas, a prevenção de acidentes, a minimização dos custos administrativos do sistema e a retribuição. Na responsabilidade civil ambiental,

a prevenção passa a ocupar um papel de destaque no mesmo nível que a reparação.

Para efeitos de responsabilidade administrativa, considera-se toda ação ou omissão, que viole as normas nas leis pertinentes que prevê punição por toda atividade, contrários a qualquer preceito inserido em lei. A responsabilidade penal está vinculada ao direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, na qual, com o surgimento da Lei 9.605/98, que disciplinou os crimes ambientais, foi possível observar o amadurecimento das responsabilidades criminais no âmbito penal e, no aspecto do avanço da legislação, era muito cobrada pela sociedade por não ter muita eficácia.

O dano potencial é o que se pretende evitar em um evento de degradação ambiental. A prevenção é indireta através da condenação do poluidor e, busca-se encorajar outros poluidores em potencial a tomar cautelas em situações similares para que se evitem futuros danos ao meio ambiente (LEITE, 2003, p. 122). Como dever jurídico, a responsabilidade civil obriga o sujeito a recompor o dano oriundo da violação de um dever e/ou atividade de risco. Essa responsabilidade implica sempre na obrigação de ressarcir o dano, tendo como pressupostos o dano e o nexo causal.

Na teoria subjetiva é necessário comprovar a culpa do agente causador do dano, tendo como respaldo, no art. 186, do Código Civil de 2002⁶. O fulcro no Código Civil é necessário para que a qualificação de um ato ilícito seja comprovada na ocorrência de um dano e, conseqüentemente, seu nexo de causalidade entre o ato e o dano, na qual haverá caracterização de dolo ou culpa na conduta do autor. Em contrariedade a teoria subjetiva, a objetiva não se exige a provação da culpa, respondendo o agente independentemente da culpa.

Será responsabilizado aquele que com sua atividade econômica, colocar a sociedade em risco e, desse modo, fica obrigado a reparar eventuais danos que venha a causar. É preciso que se comprove a existência do nexo de causalidade entre o ato e o dano. Indeniza-se pelo fato ou pelo ato lícito ou ilícito, pois, “[...] o novo estatuto admitiu a teoria do risco integral, aplicando-se, restritivamente, a responsabilidade objetiva (parágrafo único do art. 927⁷ do CC de 2002)” (SIRVINSKAS, 2007, p. 154).

Com a evolução tecnológica e científica do século XX, surgiram outros tipos de riscos de danos ambientais. Para a teoria clássica da responsabilidade civil subjetiva, apresentou-se inadequada para fins de reparação. Surgiu a necessidade de uma nova perspectiva para haver uma reparação mais ampla e certa diante das dificuldades de provar a culpa do agente. Observa-se que a responsabilidade pela reparação do dano ambiental é objetiva e, nessa perspectiva, baseia-se na teoria do risco integral. Quem

⁶Art. 186 – Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

⁷Art. 927. Parágrafo único – Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

exerce atividades suscetíveis de causarem danos ao meio ambiente se sujeita à reparação do prejuízo, independentemente de ter agido ou não com culpa.

Na responsabilidade civil é insignificante a demonstração da legalidade do ato. O que importa nesta relação é a potencialidade do dano que o ato possa trazer aos bens e valores naturais e culturais e, mesmo havendo autorização da autoridade competente dentro dos padrões recomendáveis pelas normas de proteção ambiental, bem como se a fábrica ou indústria tenha-se precavido e tomado todos os cuidados necessários para evitar a lesão e, se ela ocorreu em razão daquela atividade, haverá nexos causal, cabendo a obrigação de indenizar (GONÇALVES, 2010, p. 123).

A teoria da responsabilidade objetiva adotada pela Lei de Política Nacional do Meio Ambiente, faz uma ligação da responsabilidade objetiva à teoria do risco integral, com a qual demonstra preocupação da legislação e dos doutrinadores. Apesar de estar dentro da lei, a conduta do autor se torna possui valor na medida que o exercício resultar no dano ao meio ambiente. Sendo uma consequência resultante da teoria do risco da atividade, na qual, cabe indenização daquele que praticou a ação perigosa, unindo ônus de sua ação com o dever de reparar os danos por ela causados.

É preciso instituir um sistema de responsabilização mais eficiente em virtude da degradação ambiental. De acordo com a teoria do risco integral, qualquer fato danoso praticado com ou sem culpa, obrigará o causador do dano à devida reparação. Esse entendimento não era fácil de ficar evidenciado na teoria subjetiva. Nesse período, “havia grande dificuldade em se provar a culpa do causador do dano ambiental pela teoria subjetiva. [...]. Adotou-se, dessa forma, a teoria objetiva, responsabilizando o agente causador do dano independentemente de ter agido com a culpa [...]” (SIRVINSKAS, 2007, p. 154-155).

O inciso IV, do artigo 3º, da Lei da Política Nacional do Meio Ambiente⁸, estabelece quem são os sujeitos responsáveis pelos danos ao meio ambiente. Apesar de o conceito falar em “poluidor”, o mesmo não se limita tão somente a determinados poluidores, mas, abrange a todos, podendo ser pessoas físicas ou pessoas jurídicas que degradaram ou alteraram de maneira desfavorável a qualidade do ambiente. O princípio da prevenção é básico em direito ambiental, preservando a prioridade que deve ser dada à medida que evite os atentados ao ambiente. Nesse sentido, reduz ou elimina as causas de ações suscetíveis de alterar sua qualidade.

A CF/88 adotou expressamente o princípio da prevenção ao decretar, no *caput* do art. 225, o dever do Poder Público e da coletividade de proteger e preservar o meio ambiente para as presentes e futuras gerações.

Não só a Constituição como a Declaração do Rio/92, elegeram alguns elementos informativos que dissertam sobre o princípio da prevenção que distinguem seu tratamento normativo e, de certa forma, atenuam a potencialização de sua aplicação. Assim, constata-se que o texto da Declaração flexibiliza sua observância diante da capacidade de implementação de que goze cada Estado Nacional.

No mesmo tempo em que se condiciona um critério objetivo, qual seja, a identificação de ameaça de danos sérios ou irreversíveis, demonstra que é suficiente a apresentação da potencialidade da lesão e, nessa perspectiva, deve ser mensurada à sua extensão e gravidade. O princípio do poluidor-pagador é um princípio fundamental do Direito Ambiental. Desse modo, impõe ao poluidor o dever de arcar com as despesas de prevenção e reparação da poluição, ou seja, de arcar com todos os valores pecuniários e sociais da poluição por ele causado, propiciando a internalização dos custos ambientais na própria cadeia produtiva.

Pode-se compreender o princípio do poluidor-pagador como um instrumento econômico capaz de obrigar o agente poluidor a arcar com os efeitos nocivos/degradadores que sua ação poluidora promoveu. Nessa perspectiva, “o princípio do poluidor-pagador, [...] constitui o fundamento primário da responsabilidade civil em matéria ambiental. [...] aquele que lucra com uma atividade deve responder pelo risco ou pelas desvantagens dela resultantes” (MILARÉ, 2009, p. 956).

Conforme se verifica, o princípio do poluidor-pagador possui um duplo caráter preventivo no sentido de imputar aos agentes econômicos e o dever de arcarem com os custos necessários à prevenção de danos ambientais. Ademais, não possui prejuízo da responsabilidade de reparar ou compensar os danos que por ventura venham cometer. Uma legislação inflexível que aplica multas e sanções mais rigorosas funciona como instrumento de efetivação da prevenção. Desse modo, a efetiva prevenção do dano possui o papel exercido pelo Estado para aplicar a punição correta do poluidor. A punição pelo dano ambiental passa a ser um incentivo negativo contra a prática de agressões ao meio ambiente.

O princípio da reparação integral do dano ambiental foi adotado pelo Brasil. Significa dizer que a lesão ao meio ambiente deve ser recuperada em sua integridade e, nesse viés, qualquer norma jurídica que disponha contrariamente ou que limite o valor indenizatório a um teto máximo, será considerado inconstitucional. Não sendo possível a reparação do dano, será devida a indenização pecuniária correspondente. A recuperação *in natura*, tem uma atuação de forma prioritária sobre o prejuízo efetivo causado e reúne as técnicas de compensação

⁸Art 3º - Para os fins previstos nesta Lei, entende-se por: [...].
IV - poluidor, a pessoa física ou jurídica, de direito público ou privado, responsável, direta ou indiretamente, por atividade causadora de degradação ambiental; [...].

equivalentes ao interesse que foi lesado.

No âmbito administrativo, a punição é a obrigação do Poder Público dotado de poderes com visando à realização das atividades administrativas a ele inerentes. Assim, a pena é aquela que resulta do delito de toda classe de deveres administrativos perante a administração e que importe sanção administrativa. O Poder Público é a autoridade competente no âmbito administrativo para aplicar a penalidade (GRANZIERA, 2001, p. 28). De acordo com o inciso VI, art. 23, da Constituição Federal de 1988⁹, atribui-se a competência administrativa comum à União, aos Estados e aos Municípios para a proteção do meio ambiente e controle da poluição. Desse modo, todos os entes federativos têm competência comum para proteger o meio ambiente.

O art. 24 da mesma Constituição¹⁰, concedeu aos Estados competência legislativa concorrente com a União para legislar sobre várias matérias. Cabe destacar as várias maneiras de defesa e competência na legislação dos incisos que versam sobre a conservação da natureza. Entretanto, o Estado não pode definir crimes e penas, uma vez que somente a União tem competência para legislar sobre matéria penal. A teoria objetiva é aplicada na responsabilidade administrativa, ou seja, não depende da intenção do agente para haver responsabilização sobre o dano ocasionado.

Mesmo não existindo dano ambiental, ocorrerá a responsabilidade administrativa, pois a simples ação de contrariar as normas administrativas acarreta a responsabilidade para o infrator, independentemente da ocorrência de danos ambientais. O poder de polícia abrange toda a atividade da administração pública que limita e disciplina o exercício dos direitos individuais. Desse modo, para garantir o interesse coletivo, tendo como conceito legal o art. 78, do Código Tributário Nacional¹¹, regula as atividades de proteção do meio ambiente.

As sanções administrativas derivam do poder de polícia exercido pela administração pública sobre todas as atividades e bens que afetem ou possam afetar a coletividade. As normas administrativas são desenvolvidas pelos entes do poder público, União, Estados, Municípios e Distrito Federal, cada qual no exercício de suas competências. A caracterização da infração administrativa, destacada na CF/88, em seu art. 5º, inciso II e art. 37, *caput*, observa que para a aplicação de sanções administrativas pelos entes federativos, fundamenta-se pelo princípio da legalidade, certo que “ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei”.

A Lei n. 9.605/98, pode ser entendida como um

importante instrumento para defender e preservar o meio ambiente. A responsabilidade administrativa em matéria ambiental tem como finalidade principal, impor aos órgãos vinculados de forma direta e indireta, o dever de proteger os bens ambientais e, nessa perspectiva, garantir as presentes e futuras gerações a proteção indicada pela CF/88. A infração administrativa não é caracterizada apenas pela inobservância de normas e padrões estabelecidos, mas, pelo resultado danoso descrito na norma.

A conduta pode ser imputada à pessoa física ou jurídica, de direito público ou privado e, que tenha concorrido por ação ou omissão para a prática da infração. A responsabilização administrativa, ao contrário do que ocorre na esfera civil e da mesma forma ao que se dá em âmbito penal, é pessoal e não pode o órgão administrativo penalizar um agente pelo dano causado por outro. Trata-se de um direito presente na Carta Magna em seu art. 225, sendo considerado um bem de uso comum do povo, além de atribuir o dever constitucional de defender e preservar o meio ambiente.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O meio ambiente está ameaçado e, nessa perspectiva, o Direito deve vir em seu socorro para buscar sistemas de prevenção ou de reparação para melhor defesa contra as agressões da sociedade moderna. O direito do meio ambiente é mais que a descrição do direito existente, é um direito portador de uma mensagem, um direito do futuro e da antecipação, na qual o homem e a natureza encontraram um relacionamento harmonioso e equilibrado. Em pouco tempo o ser humano deixou o meio em que vive a beira do caos. Essas catástrofes e poluições não são utopia, na qual acreditava-se que a natureza nunca iria acabar ou se “revoltar” contras os atos nocivos do homem.

No meio ambiente o que se encontra é o reflexo da injusta ação do homem. Dentre essa ampla ligação do homem e o meio ambiente, se fez necessário que o Direito Ambiental surgisse a fim de regimentar as ações do homem em prol da natureza e, desse modo, restringir as formas como o ser humano deve trabalhar com o meio ambiente. Em busca de grandes soluções para essa instabilidade que se encontra, na relação do homem com a natureza, foi preciso que as normas de proteção ao meio ambiente terem sido elaboradas e, na perspectiva de contrarresposta às agressões ambientais, visam abordar os diversos setores em que o meio ambiente está sendo afetado diretamente e indiretamente.

No Brasil, a Conferência Mundial sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento ocorrida no Rio de

⁹Art. 23 – É de competência comum da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios: [...].

VI – proteger o meio ambiente e combater a poluição em qualquer de suas formas.

¹⁰Art. 24 – Compete à União, aos Estados e ao Distrito Federal legislar concorrentemente sobre: [...].

¹¹Art. 78. Considera-se poder de polícia atividade da administração pública que, limitando ou disciplinando direito, interesse ou liberdade, regula a prática de ato ou abstenção de fato, em razão de interesse público concernente à segurança, à higiene, à ordem, aos costumes, à disciplina da produção e do mercado, ao exercício de atividades econômicas dependentes de concessão ou autorização do Poder Público, à tranqüilidade pública ou ao respeito à propriedade e aos direitos individuais ou coletivos. [...].

Janeiro, conhecida como RIO-92, foi o auge para que as políticas governamentais e não-governamentais pudessem desenvolver estratégias para a aplicação da educação sobre o meio ambiente. A União, os Estados, os Municípios e o Distrito Federal, receberam esse dever de estabelecer diretrizes para a Educação Ambiental nas suas políticas. No que se refere ao dano ambiental, sua conceituação e classificação como um meio de satisfação de uma necessidade, envolve qualquer diminuição ou alteração de um bem ambiental destinado à satisfação de um interesse.

O objetivo de uma indenização em virtude de dano ambiental lesado tem caráter reparador e compensatório. Tais valores são empregados pelo sistema reparatório do dano ambiental em função da lesão ao meio ambiente, buscando a recuperação do bem ambiental lesionado e/ou uma compensação ecológica equivalente. A responsabilidade civil e administrativa é objetiva, baseada no risco integral, dispensa-se a necessidade de provar a culpa, bem como não se aceitam as excludentes de responsabilidade. O legislador prescreveu uma efetiva reparação dos danos ambientais, bastando a demonstração do evento danoso e o nexo do agente com a atividade da qual o dano decorre.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Paulo de Bessa. 2002. **Direito ambiental**. 6. ed. Ver. ampl. e atual. Rio de Janeiro: Lumen Juris. ISBN: 8573870478.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 12 out. 2018.

_____. Lei Nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. *In: Diário Oficial da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF, 12. jan. 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm>. Acesso em: 12 out. 2018.

_____. Lei Nº 5.17, de 25 de outubro 1966. Dispõe sobre o Sistema Tributário Nacional e institui normas gerais de direito tributário aplicáveis à União, Estados e Municípios. *In: Diário Oficial da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF, 27. out. 1966. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1960-1969/lei-5172-25-outubro-1966-358971-publicacaooriginal-1-pl.html>>. Acesso em: 12 out. 2018.

_____. Lei Nº 6.938, de 31 de agosto de 1981. Aprova a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação. *In: Diário Oficial da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF, 2. set. 1981. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6938.htm>. Acesso em: 12 out. 2018.

_____. Lei Nº 9.605 de 12 de fevereiro de 1998. Dispõe sobre as ações penais e administrativas derivadas de condutas e atividades lesivas ao meio ambiente. *In: Diário Oficial da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF, 17. fev. 1998. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9605.htm>. Acesso em: 12 out. 2018.

_____. **Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul**. Apelação Cível n.º 70035337112. Rio Grande do Sul. Apelante: Carlos Meregalli. Apelado: Ministério Público. Do Relator Carlos Roberto Lofego, Primeira Câmara Cível, Tribunal de Justiça do RS. Publicado em 31 de janeiro de 2011. Disponível em: <www.tjrs.jus.br>. Acesso em: 12 out. 2018.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. 2008. **Curso de direito ambiental brasileiro**. 9. ed. rev., atual. E ampl. São Paulo: Saraiva. ISBN: 9788502067035.

FREITAS, Vladimir Passos de. 2000. **Direito Ambiental em Evolução**. N. 2. ed. Curitiba: Juruá. ISBN: 857394605-9.

GONÇALVES, Carlos Roberto. 2010. **Direito civil brasileiro**, volume IV, responsabilidade civil. 4. ed. rev. São Paulo: Saraiva. ISBN: 9788502044104.

GRANZIERA, Maria Luiza Machado. 2011. **Direito ambiental**. 2.ed. revista e atualizada. – São Paulo: Atlas. ISBN: 9788522462650.

LEITE, José Rubens Morato. 2003. **Dano ambiental: do individual ao coletivo extrapatrimonial**. 2. ed. Ver., atual e ampl. São Paulo: Revista do Tribunais. ISBN: 9788501060495.

MILARÉ, Édis. 2009. **Direito do Ambiente: A Gestão Ambiental em foco: doutrina, jurisprudência, glossário**. 6. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais. ISBN: 9788520334669.

MIRRA, Álvaro Luiz Valery. 2004. **Ação civil pública e reparação do dano ao meio ambiente**. São Paulo: Juarez de Oliveira. ISBN: 8574534994.

MORIN, Edgar. 2001. **Os sete saberes necessários à educação do futuro (1921)**. 3. ed. São Paulo: Cortez; Brasília/Unesco. ISBN-10: 9788524907418.

SIRVINSKAS, Luís Paulo. 2007. **Manual de Direito Ambiental**. 5. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva. ISBN: 9788502060289.

DAS COMPETÊNCIAS LINGUÍSTICAS AO ENFRENTAMENTO DAS TURBULÊNCIAS DA VIDA AUTÔNOMA

Marguit Carmen Goldmeyer¹
Fabiane Cristine Waechter²

RESUMO

As transformações econômicas e sociais pelas quais a sociedade vem passando certamente afetam a escola, que deve dialogar com a sociedade. Neste sentido, o artigo objetiva compreender a contribuição das competências linguísticas desenvolvidas nas aulas de Língua Portuguesa para que o jovem enfrente as turbulências do mundo atual com autonomia e competência, assim como discutir as reais necessidades de um currículo organizado com base em habilidades e competências que são úteis ao perfil do estudante do século XXI, com apoio no que estabelece a Base Nacional Comum Curricular. De modo a atingir os objetivos estabelecidos, a metodologia adotada no trabalho é a pesquisa bibliográfica e o estudo de caso. Os resultados da pesquisa foram positivos em relação à hipótese inicial que mobilizou para a presente investigação: a Língua Portuguesa, através das leituras, dos diálogos, das interpretações e inferências, entre outras atividades, auxilia os estudantes a se tornarem sujeitos autônomos, comprometidos com a própria vida e com o bem-estar coletivo, engajados na transformação social. A reflexão que permanece é no sentido de que a escola deve se aproximar da vida dos alunos, para que assim, os alunos se sintam encorajados, autônomos e criativos para atuar no mundo atual.

Palavras-chave: Competências linguísticas. Língua Portuguesa. Vida autônoma.

1. INTRODUÇÃO

Por qual trajeto você andou até agora: pelo que lhe parecia mais fácil ou pelo que mais lhe desafiou? O que seria da vida sem turbulências? Saber enfrentar os desafios e criar oportunidades para torná-las nossas aliadas dos projetos, constitui o perfil de pessoas competentes. Se é com os desafios e turbulências que a pessoa se torna mais capacitada, então estes devem ser requeridos na vida cotidiana. O espaço escolar, sendo um ambiente de aprendizagens múltiplas, incitará o sujeito ao protagonismo e à autonomia para o pensar e o agir.

A temática do trabalho com foco nas competências, consolidou-se com a BNCC (Base Nacional Comum Curricular). Todavia, a busca pela formação do sujeito competente em diferentes âmbitos

ABSTRACT

The economical and social changes that our society has gone through have certainly affected school, which must dialog with society. Thus, this article aims at understanding the contribution of linguistics competencies developed on Portuguese classes, so that young people may face the present world turbulences with autonomy and independence, as well as discuss the real necessities of a curriculum organized on abilities and competencies which may be useful for the twenty-first century student profile, supported by what is written in the National Curricular Common Base (BNCC). In order to accomplish our objectives, the methodology adopted in this paper is the bibliographic research and study case. The research results were positive when compared to the initial hypothesis which has lead us to the present investigation: Portuguese, through readings, dialogs, interpretations and inferences, among other activities, help students become autonomous learners, committed to their own lives and to the collective welfare, engaged in social changes. The remaining reflection is the one that means school must approach students, so that, this way, students feel encouraged, autonomous and creative to perform in the current world.

Keywords: Linguistic competences. Portuguese. Autonomous life.

da vida, em algumas discussões, já vem sendo tema de reflexão há mais tempo.

Pretende-se com o presente artigo situar e conhecer o adolescente do século XXI, contemplando-o de diferentes perspectivas, para compreender o cenário das competências que são desenvolvidas na escola e que extrapolam as competências cognitivas imergindo no âmbito das competências sócio- emocionais, aqui, com o foco na autonomia. Serão analisadas também as competências e habilidades envolvidas no processo de desenvolvimento linguístico, relacionando-as ao contexto contemporâneo. Almeja-se a compreensão das contribuições linguísticas desenvolvidas na aula de Língua Portuguesa para a formação de jovens autônomos.

A pesquisa parte de um estudo de caso numa escola particular no Vale dos Sinos. A partir do diálogo com a coordenação pedagógica do Ensino Médio e com os professores de língua portuguesa dos 3º anos do

¹Coordenadora do Curso de Letras/Língua Portuguesa do Instituto Superior de Educação Ivoti (ISEI).

²Graduada em Letras/ Português e Alemão pelo Instituto Superior de Educação Ivoti (ISEI).

Ensino Médio precedeu-se a investigação sobre as estratégias de ensino utilizadas nas aulas de Língua Portuguesa que auxiliam o jovem no enfrentamento de situações no cotidiano. Igualmente, a pesquisa valeu-se de observação de aulas e um grupo focal com os alunos que já tinham sua opção profissional definida.

O desejo de realizar uma pesquisa que contemplasse tais pontos nasceu do chão da sala de aula. A partir das vivências e experiências na atuação durante o Programa Institucional de Bolsa de Iniciação à Docência (PIBID) e durante o Estágio Curricular no Ensino Médio, ambos realizados nas turmas de 3º ano do Ensino Médio de uma realidade pública estadual. Pôde-se notar que os alunos estavam desmotivados nas aulas de preparação para a redação dissertativa argumentativa e nas aulas de Língua Portuguesa em relação à aprendizagem, pois as aulas não eram planejadas de forma coerente. Este fato levava os alunos a não prestarem atenção nas aulas e nem mesmo a pensar em um projeto para suas vidas.

A educação não acontece nos livros teóricos. Eles podem dar um norte para a prática, e essa é o que realmente importa. Longe de ser uma verdade colocada sobre a temática, os levantamentos aqui apontados têm o intuito de dialogar com as ideias da realidade na qual o leitor vive. Certamente as contribuições agregarão valores às reflexões de docentes de diferentes áreas de conhecimento e de todos os níveis.

2. COMPETÊNCIAS NO MUNDO GLOBALIZADO: EM QUE DIREÇÃO IR?

O mundo cada vez mais globalizado e a ascendência tecnológica fazem o cotidiano das pessoas mudar depressa. Elas, com o passar do tempo, começaram a ver o tradicional com “maus olhos” e então passou a se prestigiar uma cultura de descarte e de relações supérfluas e não duradouras. Isso as exige capacidade para não se perder em meio a tantas transformações e informações.

2.1. O SUJEITO ALUNO NO CENÁRIO DAS TRANSFORMAÇÕES

Andando em ruas, sentados em um ônibus, esperando na fila, no intervalo da aula, sempre interconectados, vê-se adolescentes com *smartphones*, companheiros insubstituíveis, em mãos. O celular está sempre ao alcance. A vestimenta já tem bolsos especiais reservados para o aparelho.

O uso da telefonia móvel, que aumentou muito nos últimos anos, trouxe benefícios além da comunicação básica, muita facilidade para tarefas. O celular, na aprendizagem do sujeito em questão, porém, pode ser um fator agravante no seu não aproveitamento em sala de aula, dado que ele pode ser mais sedutor do que o conteúdo que deveria ser assimilado.

A compreensão de sujeito aprendente, protagonista deveria ser útil para o professor em sua ação com o aluno e conseqüentemente, com a sua turma: uma vez que ele conhece bem o aluno, saberá que competências desenvolver. Este sujeito deveria se sentir respeitado por cada uma de suas particularidades

e se sentir inserido dentro do grupo para, então, fazer parte de uma identidade maior. Assim o sujeito aluno ganha subsídios para se sentir e agir como cidadão.

Conforme perspectiva de Moretto (2006, p.32):

É na escola que os sujeitos analisam, ou deveriam analisar, as características de seu grupo social e as de outros grupos, com histórias, valores, sentimentos, aspirações e projetos de vida diferentes. É na escola que se inicia a formação de atitudes de respeito às diversidades culturais, pilar fundamental para a vivência da cidadania.

A oportunidade primordial dos estudantes para formar valores como cidadão é a família e a secundária é a instituição de ensino. A primeira atenta para a instrução da ainda criança no sentido de torná-la consciente de suas ações e capaz de, a partir dos valores e princípios aprendidos, manter-se em percurso moral e ético. Garantir que a criança saiba respeitar ao próximo é responsabilidade da família.

Na escola, quem pode subsidiar recursos para que alunos se tornem cada vez melhores cidadãos é o docente, que deve ter uma prática condizente com a vida dos alunos.

Quando se pensa no compromisso da escola em relação à formação ao sujeito íntegro não significa que se deve abolir o trabalho com conteúdos. O trabalho com ênfase nas competências para resolver situações complexas, porém, não pode ser contestado em um mundo tão globalizado como o atual. O que precisa de fato ocorrer de forma vertiginosa e lúcida é que ambas as partes - conteúdos e competência - andem paralelamente, enfatizando a aprendizagem significativa., pois só o conhecimento nos liberta e nos torna aptos para uma jornada consciente e autônoma.

2.1.1. Profissão professor: algo mudou?

A palavra profissão já sugere uma mudança. Reconhecer-se como um profissional que estuda a educação e que pesquisa significa ter um olhar atento ao cenário nacional e internacional. Este é um exercício que deveria ser cada vez mais presente na vida do professor. Assumir-se como um pensador que, pela sua competência, tem valorosas contribuições a dar para a transformação da sociedade. Não como mártir, mas como agente engajado que, em parceria com outros profissionais age, intervindo de maneira proativa e solidária.

Ser competente para lidar com diferentes situações é incumbência do professor educador do século XXI. Tornar-se cada dia mais competente é um compromisso e ao mesmo tempo um desafio que leva à realização. O professor deve ver seus alunos como protagonistas de uma história única e de uma vivência que gera experiências. As perguntas “quem queremos formar e para qual função na sociedade?” Um protagonista ou um antagonista? Um líder ou um subalterno? Devem ser uma constante na ação do professor engajado na aprendizagem dos alunos.

Mesmo que o sujeito não se torne líder ou

protagonista em algum cargo na sociedade, se ele conseguir nortear e orientar uma família para um caminho correto, por exemplo, o docente deve se sentir honrado, pois há a sua participação sutil nesta história.

Cortella (2012, p.70) confirma que:

o líder é aquele ou aquela capaz, numa dada circunstância, de levar adiante pessoas, projetos, ideias, metas. Qualquer um consegue fazer isso, desde que transforme a sua força intrínseca numa força atual. O que reafirmo com isso, para não cairmos numa armadilha? Não existe líder nato. Aquele apontado como: "esse cara nasceu para liderar". Observe a história dele e verá que ele foi assumindo encargos, lidando com situações e circunstâncias que permitiriam que fizesse aquilo. Você não nasce líder, você se torna líder no processo de vida com os outros.

Com o passar dos anos uma pessoa desenvolve competências para resolver situações complexas que aparecem ao longo de sua trajetória. No momento em que surgem novos contratemplos, ela pensará em que recursos usou para resolver algum que já lhe aconteceu e, a partir dessa reflexão sobre suas próprias experiências, terá subsídios para resolver novas adversidades.

O docente que forma futuros sujeitos líderes tem o compromisso de propiciar formas de oportunizar aos alunos que enxerguem a sua história contextualizada em uma maior. É função do professor

[...] levar cada sujeito à percepção de que sua história particular está inserida na história maior de seu grupo social. [...] o sujeito transcendental (aquele grupo específico de alunos) é resultado das atividades de cada sujeito visando à construção grupal, para a continuidade da construção de uma história maior, ou seja, de um grupo social mais amplo. (MORETTO, 2013, p. 18)

No momento em que os alunos veem a sua história sendo valorizada, fazendo sentido e contribuindo para uma história maior, eles estarão mais preparados para a construção de aprendizagem, e não somente mais para a mera transmissão de informações. A história de cada aluno ganha significado quando ele vê saberes cotidianos sendo fundamentados de forma articulada na escola e quando ele percebe que a sua realidade é tratada na escola com seriedade e respeito. O papel do professor é mediar a construção, neste âmbito, para a criação da essência.

O planejamento é essencial, pois assim o professor tem a possibilidade de prever e de pensar nas melhores estratégias metodológicas que usará para atingir seus objetivos. Para planejar o professor pensará nos sujeitos alunos com características individuais, que são cognitiva e emocionalmente diferentes.

O professor pode aprimorar seu processo de planejamento assim como o de mediação na medida em que usa a avaliação como um instrumento de reflexão

para a sua prática. A reflexão-na-ação, conforme cita Moretto (2013, p. 53) requer do professor competência no ensinar. Cabe ao professor trazer para sala situações-problema que façam parte do cotidiano dos jovens e que incitem a reflexão crítica. Depois de avaliar e perceber sinais ele deverá replanejar suas estratégias pedagógicas.

O ensino plural não implica em atender tão especificadamente a um único aluno de uma vez, nem mesmo atenta para a maestria em elaborar aulas com etapas diversificadas. O compromisso é planejar com criatividade, despertar interesse em seus discentes, articular e organizar informações para que se tornem aprendizagens significativas, contextualizadas e que se preocupe com a formação para a prática.

3. DESENVOLVER COMPETÊNCIAS: MAS POR QUÊ?

A escola prepara os jovens para lidar com o desemprego e suas consequências, tanto físicas quanto emocionais? Capacita para um posicionamento crítico diante de notícias em redes sociais? Mesmo - diante de crises mundiais: a instituição de ensino torna-o competente? A resposta para todas estas perguntas tende a ser negativa. Há uma desarmonia entre o que se ensina na escola e o que o mundo exige da pessoa Perrenoud (2013, p.162) sugere e defende que nos currículos se oferecesse maior visibilidade às educações e às ciências humanas.

O esperado da escola é que os alunos avancem nas séries e sintam-se preparados para o futuro frenético e globalizado e por isso acredita-se que o ensino organizado a partir de competências só tem a crescer neste sentido. O mercado de trabalho almeja receber da escola jovens competentes para criar, inovar, colaborar, investigar e trabalhar com a resolução de problemas complexos.

3.1. A APROXIMAÇÃO DAS ESCALAS DO MAPA DA VIDA COM O MAPA ESCOLAR

Os conhecimentos pertinentes para o desenvolvimento de competências devem estar vinculados com o cotidiano, quando alguma ação precisa ser feita ou atitude precisa ser tomada. Para saber então, quais competências são pertinentes, uma ideia seria fazer um estudo averiguando quais as situações mais decorrentes a fim de ser decidido quais saberes seriam necessários para se viver e como desenvolver a competência metodologicamente, para só então inseri-las em um currículo escolar.

3.1.1. O estudante e seu interesse como pontos de partida

No âmbito educacional, percebe-se, nitidamente, a relação entre a educação 4.0 e o ensino voltado para as competências e para o mercado de trabalho. Pode-se afirmar, inclusive, que essas questões estão em um mesmo paralelo. Sasaki (2016, p.4) considera que "são as demandas do mercado que ditam ou influenciam a educação recebida pelas novas gerações, para quem a instrução tem como principal objetivo a inserção profissional".

Os alunos contemporâneos aprendem muito mais lendo, fazendo e descobrindo sozinhos do que com o professor falando e expondo seu conteúdo. As disciplinas interligam-se para o pensar sobre uma questão do cotidiano e -resolvendo-a o aluno põe em prática o que aprendeu em matemática, física e literatura. As disciplinas são entrelaçadas para explicar fenômenos do cotidiano.

Os estudantes criam e apresentam suas soluções e conclusões por intermédio de textos, imagens, sons, músicas e vídeos. É comum o trabalho em laboratórios para a experimentação e construção, assim como salas de leituras, pequenas salas de conferências, espaços abertos, tanto dentro quanto fora das salas. (LENGEL, 2016, p. 5)

Prevê-se a capacidade de tomada de decisões. Há uma mudança até no espaço físico: as carteiras individuais são substituídas pelas mesas redondas e em torno dessas mesas:

não há mais um único objetivo imutável a ser atingido: a partir de agora, a aprendizagem ocorre a partir da solução de problemas reais; cada aluno ou grupo de alunos enveredando por um caminho alternativo e adquirindo, enquanto isso, seu conjunto particular de conhecimentos, habilidades e competências. (SASSAKI, 2016, p.6)

Todavia, nesta educação é preciso ter atenção para que na escola não se fomente o individualismo, já que ele é inato à sociedade consumista que se tem hoje e a tecnologia poderia servir como incentivadora disso. A escola deve enfatizar o coletivo e o trabalho em grupo, preocupando-se com a formação de cidadãos.

3.1.2. Reinventar e aceitar para caminhar rumo ao sucesso

Neste caminho, a escola necessita de uma gestão inovadora, - com colaboradores dispostos a inovar - a escola precisa estar de olhos atentos para as necessidades do seu contexto, tanto local, quanto mundial, e uma instituição de sucesso será aquela que conseguir dialogar bem com docentes, discentes e sociedade.

Escola deve ser o princípio da base do desenvolvimento de uma nação. Ela precisa ser repensada, pois do jeito que está não prepara profissionais competentes para participar de uma economia acelerada e de um mundo globalizado. Da mesma forma, de nada adianta o professor não se inovar.

Não cabe mais a imagem do professor atual, auleiro inveterado, instrucionista, apostileiro, copiador incorrigível para treinar alunos copiadores. Professor é outro negócio, ficando na autoria, produção e texto próprio, autônomo e criativo de ideias novas e sempre renovadas, valorizado como profissional estratégico, prócer principal da passagem ao século XXI com devida qualidade. (DEMO, 2012, p.46)

Sem um professor que esteja de acordo e com a visão aberta às novidades que são propostas, será falho o papel da escola. Ele precisa ser um orientador do aluno e um co-pesquisador, que o ajuda a crescer em seu próprio projeto. A escola sempre foi e sempre será, independentemente das mudanças, um ambiente nobre de desenvolvimento de todas as pessoas envolvidas na educação.

3.1.3. Delineamento das primeiras rotas do projeto de vida: por que, como e em que consiste?

Ter um projeto de vida é imprescindível, pois ele está relacionado com a autoconfiança de qualquer aluno e também porque sem iniciativa não há realização. A partir do momento em que metas de um projeto são traçadas há, geralmente, mais motivação e determinação para se ir em busca delas. Aos jovens deveria ser oportunizado já na escola o empreendedorismo em projetos, a fim de que já estivessem mais preparados para o futuro.

O certo, porém, é que os programas atuais não estão mais dando conta de formar um aluno íntegro para viver em sociedade no século XXI. Os alunos: precisam de mais orientação e participação em aulas, cujo enfoque são os saberes para a vida. A aprendizagem deveria enfatizar a leitura e capacidades básicas, para que ao longo da vida esses aspectos possam ser mobilizados para aprenderem ou resolverem aquilo que é necessário. Com certeza, porém, não tem o sentido de ampliar a carga horária, uma vez que ela já causa exaustão nos alunos, desmotivando-os a ver a escola como espaço de conhecimento.

O primeiro ponto quando se fala em projeto de vida é elencar quais são as competências necessárias para se enfrentar situações ao longo da vida e o que se deseja para a vida a médio e longo prazo.

Muitas vezes, um currículo da educação básica é construído de forma pensada na universidade, o que não significa que ele não contribua de alguma forma para a preparação da vida, porém, de fato, ela consiste em um maior acúmulo de saberes. Por outro lado, outras disciplinas deixam um legado maior para os alunos, inclusive para aqueles que não cursarão além da educação básica. Perrenoud (2013, p. 118) acentua que:

[...] quando uma disciplina pretende preparar os jovens para a vida, é importante examinar o teor dessa contribuição e questionar qual é a representação que os autores dos programas e os professores têm dos jovens adultos de amanhã e da vida que os espera.

O conteúdo de uma disciplina pode ser bastante significativo cognitivamente e até ter a intenção de preparar os jovens para a vida. O que acontece, muitas vezes, porém, é que o legado não é tão considerável e proveitoso para a vida na ótica dos jovens. Para o contrário acontecer seria ideal que a preparação para a vida estivesse "fundamentada em enquetes e em operações de transposição" (Perrenoud, 2013, p. 118), que deveriam ser pensadas a partir de vivências dos estudantes. Nas escolas há um grande número de professores que focam em apresentar aos alunos situações que eles nunca vivenciarão na prática, ocupando assim o tempo que

poderiam usar de forma significativa.

Os alunos - protagonistas do projeto de vida terão acesso às diferentes tecnologias e o conteúdo teórico será assistido pelos alunos de diferentes formas: em suas casas, nas bibliotecas e espaços diversos. Eles usarão para isso diferentes recursos midiáticos, como DVDs, computadores e *tablets*. A sala de aula será o espaço de debate sobre o estudado, no qual o aluno tirará suas dúvidas com o professor e será confrontado com o teórico na realidade em que vive.

Moran (2012, p.149) acredita que, neste contexto, o foco da aprendizagem será a pesquisa. Para o teórico, cada aluno com seu projeto será orientado por um professor, que fará isso ora virtualmente e ora presencialmente.

Neste cenário da educação o professor necessita de disposição para preparar suas aulas. Sua prática deve ser um constante reaprender e refazer. Como já foi citado no presente trabalho, educação 4.0 não significa trabalhar com a tecnologia em sala de aula, mas é preciso levar em conta seu papel de ferramenta primária para fazer esta educação acontecer. Os professores, neste sentido, são facilitadores e mediadores do uso da tecnologia. De nada adianta os alunos terem acesso a ela, se continuam a achar que serve somente para as redes sociais. É preciso mostrar sua utilidade, apresentar como ela pode facilitar a vida: ensinar, de fato, como usar.

Normalmente professores de sucesso cativam seus alunos pela afetividade, pois os discentes percebem quando o professor gosta deles ou não. Nesse sentido as palavras, ações, gestos são facilitadoras ou não da interação com os alunos.

Um educador que fala bem, que conta histórias interessantes, que tem feeling para sentir o estado de ânimo da classe, que se adapta às circunstâncias, que sabe jogar com as metáforas, o humor, que usa as tecnologias adequadamente. (MORAN, 2012, p.80)

Cabe ainda pontuar que o discurso do professor não pode ser contraditório em relação as suas ações. Alunos estão sempre atentos a exatamente tudo o que é proferido e feito pelo professor. Qualquer deslize pode fazer com que percam a confiança e até o respeito pelo docente.

3.1.4. Contratempos da caminhada

Tudo o que é novo inquieta as pessoas. Com certeza todas as orientações que se recebe para qualquer tipo de ensino gera polêmica e oposição de número considerável de pessoas estudiosas. Para quem é defensor do ensino tradicional, a mobilização dos conhecimentos por competências é algo enfurecedor, pois aparentemente mexe com a cultura dessas pessoas.

Então: dispor conteúdos aos alunos ou andar mais vagarosamente e focar no desenvolvimento de competências? A pergunta faz refletir e leva a pensar nas classes sociais que frequentam a escola. Perrenoud (2013, p. 162) acentua em relação à escola que “sua

principal vocação, aos olhos das elites, é preparar seus filhos para o ensino superior e, numa variante mais democrática, permitir que aqueles que possuem o nível intelectual exigido tenham acesso à universidade”. O currículo organizado por competências altera as relações de forças estabelecidas em um país, já que este tipo de ensino enfocaria muito mais nas educações, o que facultaria o entendimento na área jurídica, socioeconômica e psicológica. Além disso esse tipo de currículo formaria uma pessoa mais convicta e decidida para ir atrás de seus interesses.

Percebe-se barreiras para que um ensino inovador seja o retrato da prática nas salas de aula, tais como pontua Moran (2012, p.45) “o currículo engessado, conteudista; a formação deficiente de professores e alunos; a cultura da aula tradicional, que leva os professores a privilegiarem o ensino, a informação e o monopólio da fala”. Podem ser agregados a isso ainda salas de aulas excedendo o número máximo de alunos e foco dos professores em conteúdo dos vestibulares e não na formação dos discentes.

4. CARTOGRAFIA DAS COMPETÊNCIAS E HABILIDADES EM UMA ESCOLA

Quando se faz uma revisão bibliográfica e teórica sobre um determinado assunto, tem-se, simultaneamente, um forte desejo de perceber como, de fato, ele é vivenciado na prática. A temática do currículo organizado por competências é uma discussão relativamente nova nas escolas brasileiras e por isso, as instituições ainda estão em processo de reformulação quanto aos registros que se deve fazer em relação a isso.

A escola, porém, é um espaço dinâmico, e com as mudanças da sociedade, ela precisa caminhar concomitantemente com as competências que o mundo exige de um sujeito. Por este motivo, já se pode notar que há uma atenção e ações especiais voltadas para a temática.

A pesquisa qualitativa foi escolhida por permitir que se perceba a subjetividade de quem está participando dela. Neste sentido, optou-se por realizar um estudo de caso, que é o foco para realizar as análises, pois a partir dele, poder-se-iam averiguar com mais precisão o que a escola já fez, o que ela está fazendo e o que ela ainda precisa fazer para desenvolver novas competências em seus alunos. Além disso, é preciso salientar que a instituição escolhida foi uma escola particular, porque ela certamente já estará mais avançada quanto a quesito desenvolver competências do que uma escola pública.

A instituição escolhida para percorrer os caminhos investigativos está localizada no Vale dos Sinos e é privada. Nela estudam cerca de 900 alunos, desde a Educação Infantil até o Ensino Médio.

Entrevistou-se 2 gestores, ambos com mais de 10 anos de atuação na função de coordenação na instituição em questão. O coordenador 1 ministra aulas no Curso Técnico em Nível Médio e também em um curso superior já há algum tempo. O coordenador 2 também atua no ensino superior, mas apenas há um ano.

Os coordenadores foram perguntados sobre o

papel da escola e da Língua Portuguesa na formação de um estudante com saberes pertinentes para o futuro. Estes profissionais também foram questionados sobre como a escola está procedendo com o trabalho a partir das competências, assim como o que pensam sobre elas.

Na escola pesquisada, os coordenadores pedagógicos auxiliam os discentes, orientando, indicando o caminho, ensinando a decodificar e interpretar as “setas orientadoras” que aparecem ao longo do percurso. O coordenador 2 ressaltou a importância que tem o trabalho conjunto com a família para conseguir dar conta de questões sociais e cognitivas. O coordenador 1 enfatizou a importância de se olhar para o desenvolvimento integral do sujeito e dar subsídios para que ele possa ampliar sua visão de mundo, entender a importância do conhecimento para assim se assumir como cidadão crítico, que para o gestor acontece através do conhecimento.

Neste sentido, relaciona-se a importância da Língua Portuguesa à vida dos jovens. Ela é importante impulsionadora do desenvolvimento de habilidades argumentativas, escritas e de leitura de mundo. Indiretamente, a Língua Portuguesa também ajuda o aluno a se tornar um sujeito com maior sensibilidade, o que, com certeza fará diferença em seu futuro profissional. É preciso levar em conta também que a Língua Portuguesa tem um papel primordial na questão da língua, já que ela é a língua materna. A Língua Portuguesa é uma disciplina principal nos currículos, pois ela é a base para se aprender qualquer outra disciplina.

Percebe-se que nas aulas de Língua Portuguesa a preocupação com a formação dos leitores críticos, com certeza tal aspecto contribuirá na para o processo de ensino aprendizagem de uma forma geral é visível.

Os coordenadores foram questionados sobre o sentido ou não da seguinte afirmação: “Ler e escrever: compromisso de todas disciplinas”. Ambos ponderaram que assim é, de fato que deveria acontecer. O coordenador 1 esclareceu que a escola quer que seus alunos saiam competentes para agir no mundo e para isso, eles precisam saber ler o mundo, que se dá pelo trabalho de leitura e escrita em todas as disciplinas.

Na fala do coordenador 2, percebe-se um olhar mais voltado para a Língua Portuguesa ao salientar que ela ajuda na construção adequada de um modo de ler para as outras disciplinas.

Deve estar muito claro para a escola quais são os saberes realmente pertinentes para a vida num constante processo de reflexão conjunta da comunidade escolar. Assim, esse aluno sairá da educação básica com mais bagagem e com mais capacidade para enfrentar uma possível situação mais complexa futuramente. O coordenador um pensa que em uma escola conteúdos por conteúdos não bastam. Eles devem fazer sentido. Além disso, ele pontua que estudantes estarão mais preparados para a vida se aprenderem saberes fundamentados nos quatro pilares da educação: saber ser, saber conhecer, saber fazer e saber viver.

O coordenador 2 acredita que é importante que

os alunos sejam banhados com conhecimentos do mundo, pois desta forma estarão preparados para conhecer sempre mais. Ele aponta que o estudante, ao sair da escola, deve ser capaz de gerir, construir e articular seu projeto de vida. Questiona-se aqui então, qual é esse projeto de vida? Como o aluno constrói seu projeto de vida? Em que disciplina é oportunizado para ele pensar em seu projeto de vida?

Um projeto de vida só pode ser construído com competências, desde as emocionais até as cognitivas. O que se precisa saber então é: como a escola torna os seus alunos mais competentes para a vida? O coordenador 2 continua ressaltando que quanto mais conhecimentos o aluno obtém na escola, mais competente ele será. Ela atenta que ele deverá, ao sair da escola, usar o conhecimento no cotidiano e que no mercado de trabalho ele consiga se manter na profissão. As ponderações são importantes e vão mais no sentido do que a escola pretende e não como ela faz.

Percebeu-se que a Língua Portuguesa tem um papel importante e primordial na vida dos estudantes, já que auxilia com o desenvolvimento de questões da cidadania, competências socioemocionais além de cognitivas, poder-se-ia dizer que ela leva alguma “vantagem” em relação à outras disciplinas? Tal destaque se daria pela carga horária? Pelos temas abordados em aula? Pela forma como o professor conduz uma aula?

O que dá uma distinção para a Língua Portuguesa é a abrangência que a disciplina pode ter e a forma interdisciplinar que ela pode ser abordada. O gestor 2 acredita que a “vantagem” que a Língua Portuguesa pode ou não levar em relação a outras disciplinas é algo que é possível para todas as outras, pois vai depender de como o professor aborda os conteúdos que precisa trabalhar.

A Língua Portuguesa encaminha para a formação de pessoas competentes em diversas questões, tais como argumentação, oralidade, escrita, leitura, interpretação e compreensão de mundo. Implícito a isso ainda está a autonomia e a criticidade, que são competências embasadas no que foi citado na frase anterior.

Para que os professores preparem aulas visando ao desenvolvimento das competências citadas nos parágrafos acima, eles precisam de certa orientação, já que todo o processo é relativamente novo. Por isso, os docentes estão sendo, também, aos poucos, conscientizados, eles descubrem sentido na nova visão, acostumados com a mudança que está pela frente: participando de formações continuadas em que é abordado o tema das competências, bem como em reuniões pedagógicas.

Estes profissionais que trabalham diretamente com os alunos foram entrevistados e tiveram algumas aulas observadas. Eles foram questionados e analisados conforme seus planejamentos visando competências linguísticas para o enfrentamento de situações problemas da vida. Aqui notou-se que existe uma preocupação muito grande dos docentes em oportunizar ao máximo subsídios para que os discentes

tenham conhecimento de como buscar recurso para a resolução de situações complexas.

Os três professores ouvidos foram unânimes na afirmação de que a Língua Portuguesa auxilia os alunos em sua formação como sujeitos críticos, que conseguem argumentar e que são capazes de se posicionar em diversas situações. O discurso dos professores vai ao encontro dos coordenadores em todos os sentidos questionados. Sabe-se que tais habilidades, ora competências, são imprescindíveis para as mais variadas situações-problemas que poderão aparecer na vida dos jovens.

Os estudantes convidados para um encontro em forma de grupo focal foram aqueles que já haviam feito uma opção profissional para o futuro. Neste momento, os alunos foram questionados sobre seus objetivos após a conclusão da Educação Básica, assim como se há, na visão deles, contribuições significativas da Língua Portuguesa para o enfrentamento de turbulências de uma vida autônoma.

A Língua Portuguesa está em todas as partes, por todo o lado. Sem dúvidas é importante que um sujeito a domine, para que ela não domine o ser humano. As pessoas que já estão inseridas na sociedade com uma profissão, por exemplo, tem consciência plena disso, mas por que jovens, entre 16 e 18 anos de idade dariam tanta importância para a aula de Língua Portuguesa? Certamente um dos motivos é porque os professores fazem um trabalho de conscientização com seus alunos do porquê conhecer bem a Língua Portuguesa e os motivam, através de suas metodologias e propostas, a se apropriar da língua materna.

Sem exceção, os alunos defenderam o ensino da Língua Portuguesa. As justificativas foram bem palpáveis e alguns exemplos são que a Língua Portuguesa ajuda a falar bem na entrevista de emprego, ela ajuda a passar no ENEM e nos vestibulares, por ter um peso bem alto. A fala do aluno 5, do professor 1, chama a atenção, pois ele enfatiza a importância de aprendê-la: “eu acho que todo cidadão deve ter conhecimento de sua própria língua e que se tu não tens conhecimento, como vais te expressar oralmente ou por escrito? Isso pode fazer toda a diferença. Tu podes agredir pessoas sem querer, criar inimizades ou ser mal interpretado se não usar bem o português.” Depara-se, portanto, com um aluno totalmente desperto quanto ao papel da Língua Portuguesa.

Os discentes citaram ainda que a Língua Portuguesa possibilita o olhar a partir de diferentes perspectivas, o que comprova que a sensibilidade tem espaço nas aulas. Além disso, quem tem a competência de enxergar de diferentes perspectivas, provavelmente resolverá com êxito uma situação problema. Outro ponto que alguns discentes elencaram foi a preparação que tem para se comunicar, tanto em situações formais, quanto informais, visto que ao longo da caminhada, eles tiveram contato com diferentes situações de comunicações, formais e informais, que sem dúvidas ajudarão eles a se portarem em uma entrevista de emprego, por exemplo. Sendo assim, percebe-se que a Língua Portuguesa é de fundamental importância para a educação básica.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O mundo está em constante transformação e a educação não pode ser diferente. Ela deve acompanhar o ritmo da sociedade, do contrário, nunca haverá diálogo consensual entre escola e a comunidade. Urge a necessidade da transformação, mexer nos papéis assumidos na escola, oportunizando mais momentos para os alunos desenvolverem a criatividade, inovação e empreendedorismo. O momento exige investimento nas novas metodologias, que devem ser ativas, com o aluno no centro da sala de aula e não mais como um mero receptor de informações, que na sala de aula senta em fileira e ouve o conteúdo de forma passiva.

Neste sentido, organizar um currículo por competências impulsionará o trabalho da escola, que deve ser no sentido de preparar os seus alunos para o que encontrarão, no presente e no futuro suas vidas com foco no ensino personalizado.

Escolas conteudistas desmotivam mais seus alunos do que oferecem suporte para que os jovens construam seus projetos de vida. Na escola, o aluno deve aprimorar sua criatividade e descobrir-se como empreendedor. Uma instituição de ensino não deve “podar” seu aluno. Cabe-lhe dar suporte para que o discente se perceba protagonista autônomo. A Língua Portuguesa, em meio ao cenário turbulento da atualidade proporcionará ao jovem descobertas e vivências de autonomia e de preparo para enfrentamento dos desorientamentos do mundo. Portanto, o jovem que conseguir desenvolver suas competências linguísticas, adquirirá mais destreza para resolver possíveis situações problemas que aparecerão ao longo da vida com mais facilidade, destreza e, principalmente, agilidade.

Poder-se-ia perguntar: por que a Língua Portuguesa tem este papel? Qualquer disciplina poderia desenvolver a autonomia e outras competências, mas aqui enfatizou-se a função da língua materna como um compromisso social. Através da leitura de textos e de mundo e, consequentemente, compreensão deles, os estudantes aprenderão sobre a sensibilidade e sobre o quão importante é observar o que o mundo ao seu redor tem a oferecer em questão de conhecimentos e de acontecimentos.

A Língua Portuguesa habilita o aluno para o enfrentamento das turbulências da vida, encoraja-o para a ação autônoma e para tanto é necessário que ela seja organizada, de tal forma, que competências para a vida cotidiana possam ser desenvolvidas.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Irandé. **Aula de português: encontro & interação**. São Paulo: Parábola, 2003.

BAKHTIN, Mikhail. **Estética da criação verbal**. Tradução: Paulo Bezerra. São Paulo: Martins Fontes, 2011.

CORTELLA, Mario Sergio. **Qual é a tua obra?** 19. Ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2013.

DEMO, Pedro. **Leitores para sempre**. 2ª edição. Porto Alegre: Mediação.

DEMO, Pedro. **O mais importante da educação importante**. São Paulo: Atlas, 2012.

FERREIRA, A. B. H. **Mini Aurélio**: o dicionário da Língua Portuguesa. 7. ed. Rio de Janeiro: Positivo, 2009.

LENGEL, Jim. A escola só com aulas expositivas não sobreviverá. **Educação em revista**. Porto Alegre, v. 20, n. 119, p. 4-6, nov./dez. 2016. Entrevista concedida a Carine Fernandes.

MARCHESI, Álvaro. **O que será de nós, os maus alunos?** Trad. Ernani Rosa. Porto Alegre: Artmed, 2006.

MORAN, José Manuel. **A educação que desejamos**: novos desafios e como chegar lá. São Paulo, Papyrus, 2012.

MORETTO, Vasco Pedro. **Planejamento**: planejando a educação para o desenvolvimento de competências. 9. Ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2013.

PERRENOUD, Philippe et. al. **As competências para ensinar no século XXI**: a formação de professores e o desafio da avaliação. Porto Alegre: Artmed, 2002.

_____, Philippe. **Desenvolver competências ou ensinar saberes?** A escola que prepara para a vida. Tradução: Laura Solange Pererira. Porto Alegre, Penso, 2013.

SACRISTÁN, José Gimeno et. al. **Educar por competências**: o que há de novo? Porto Alegre: Artmed, 2011.

SASSAKI, Claudio. **Educação 3.0**: uma proposta pedagógica para a educação. 2016. Disponível em: https://cdn2.hubspot.net/hubfs/452073/content_offers/Ebook%20_%20Educa%C3%A7%C3%A3o%203.0_Uma%20proposta%20pedag%C3%B3gica%20para%20a%20educa%C3%A7%C3%A3o.pdf?submissionGuid=112f9ec4-b4f8-4540-b7f5-8e2686a8d4d8. Acesso em: 04 jun. 2017.

SILVA, Ezequiel Theodoro da. **Elementos de pedagogia da leitura**. São Paulo: Martins Fontes, 1988.

SOLÉ, Isabel. **Estratégias de leitura**. Tradução: Cláudia Schilling. Porto Alegre: Artmed, 1996.

ZABALA, Antoni. ARNAU, Laia. **Como aprender e ensinar competências**. Tradução: Carlos Henrique Lucas Lima. Porto Alegre: Artmed, 2010.

ZILBERMAN, Regina et. al. **Leitura em crise na escola**: as alternativas do professor. Porto Alegre: Mercado Aberto, 1991.

ZYGMUNT, Bauman. **Amor Líquido**: sobre a fragilidade dos laços humanos. Tradução: Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro: Zahar, 2004.

PERRENOUD, P. Construindo Competências. Entrevista com Philippe Perrenoud, **Universidade de Genebra**. Paola Gentile e Roberta Bencini. Disponível em: http://www.unige.ch/fapse/SSE/teachers/perrenoud/php_main/php_2000/2000_31.html. Último acesso em 13/07/2012. *In Nova Escola* (Brasil). Setembro de 2000, pp. 19-31.

A TRAJETÓRIA DA EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA NUMA VISÃO PARTICULAR

Alfeu Jamur Lopes de Almeida¹
Samanta Gallo Thielke²

RESUMO

Este artigo tem por objetivo apresentar a trajetória e as diversas mudanças ocorridas na educação brasileira pela inserção da modalidade da Educação a Distância (EaD), ao longo do tempo, não somente no Brasil, mas no mundo também. A metodologia utilizada foi baseada na leitura de publicações, artigos e leis vigentes, que tratam com muita propriedade e profundidade sobre o assunto, que sem dúvida, vem em uma vertente crescente se fixando dentro das renomadas instituições de ensino brasileiras, bem como, indo de encontro com os anseios e novos contextos apresentados em nossa sociedade. Iniciaremos abordando sobre a trajetória da Educação a Distância no Brasil e no Mundo, as melhorias realizadas na qualidade da educação, na permanência, no êxito e no desenvolvimento do processo de ensino-aprendizagem, no surgimento de novas tecnologias de comunicação até a globalização da internet e na importância desta modalidade para o crescimento socioeconômico. Será dado, um grande destaque à contribuição da EaD nas discussões em relação as novas necessidades educacionais da sociedade na procura crescente por qualificação profissional. Concluiremos o trabalho, relatando numa visão geral das inúmeras variantes da abrangência, a relação entre a EaD, o uso da internet e a mediação didático-pedagógica presencial, bem como, uma breve narrativa sobre experiências vividas pelos autores enquanto sujeitos atuantes nessa modalidade de ensino.

Palavras-chave: Educação a Distância; Processo de ensino-aprendizagem; Mediação didático-pedagógica.

1. INTRODUÇÃO

A Educação a Distância, modalidade de ensino e aprendizagem percebida através do uso de recursos tecnológicos de informação e comunicação, onde professores e alunos estão separados fisicamente no espaço e/ou no tempo, está sendo cada vez mais utilizada na Educação Básica.

ABSTRACT

This article aims to present the trajectory and the various changes that have occurred in Brazilian education through the insertion of the Distance Education modality, over time, not only in Brazil but in the world as well. The methodology used was based on the reading of current publications, articles and laws, which deal with much property and depth on the subject, which undoubtedly comes in a growing trend settling within the renowned Brazilian educational institutions, as well as going to encounter with the aspirations and new contexts presented in our society. We will begin by discussing the trajectory of Distance Education in Brazil and in the World, the improvements made in the quality of education, and the permanence, the success and development of the teaching-learning process, the emergence of new communication technologies until globalization of the internet and the importance of this modality for socioeconomic growth. It will be given a great distinction to the contribution of distance education in the discussions regarding the new educational needs of society in the increasing demand for professional qualification. We will conclude the work, reporting in an overview of the variants of comprehensiveness, the relationship among the distance education, the use of the internet and the didactic-pedagogical mediation in person, as well as a brief narrative about the experiences lived by the authors as subjects acting in this modality of teaching.

Key - words: Distance Education; Teaching-learning process; Didactic-pedagogical mediation.

Abordaremos de forma interdisciplinar a trajetória da Educação a Distância no Brasil e no Mundo, a trajetória e o embasamento da modalidade de Educação a Distância, como um processo de (re)construção e (trans)formação contínuos, no qual devemos nos constituir como sujeitos atuantes e pertencentes desta modalidade de estudos, na qual privilegia a autonomia, interatividade e a integração do processo de ensino e de aprendizagem, devemos valorizar e em muito a relação aluno-professor formador das disciplinas com o AVA, obtida a partir do sucesso da

¹Mestrando em Gestão e Auditoria Ambiental/Universiad León/ Espanha; Especialista em Desenvolvimento Sustentável com ênfase na gestão de resíduos sólidos pela UNINTER, Licenciado em Química pela UEA. Atua como professor mediador presencial na UAB – Polo Cruz Alta/RS. Email: jamur2005@yahoo.com.br

²Especialista em Docência e Tutoria em EaD e Docência em Ensino Superior pela FACED/INEEAD; Supervisão Escolar e Orientação Educacional pela Universidade Tuiuti do Paraná / UNINTESE; Bacharel em Direito pela Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões Campus Frederico Westphalen. Atuo como Coordenadora dos Professores Mediadores do Curso Técnico em Administração Subsequente do IF Farroupilha *Campus Santa Rosa Turma 2017e*; Docente na Escola Técnica Estadual de Entre-Ijuís nos Cursos Técnicos em Administração e de Contabilidade do Governo do Estado do Rio Grande do Sul. E-mail: samanta.gallo@iffarroupilhaead.edu.br

mediação didático-pedagógica realizada pelo professor mediador, das melhorias realizadas na qualidade da educação, em seu processo de ensino aprendizagem, o surgimento de novas tecnologias de comunicação até a globalização da internet.

Apresentaremos uma breve revisão dos conceitos desta modalidade de educação, elaborados por alguns autores e enumerar alguns acontecimentos e instituições que se tornaram marcos históricos para a consolidação da atual Educação a Distância no Brasil e no mundo, haja vista que a importância desta modalidade de educação está crescendo globalmente e tem se tornado um instrumento fundamental de promoção de oportunidades para muitos indivíduos.

Com uma visão particular sobre a importância da construção da relação entre aluno-professor-mediador no processo ensino-aprendizagem, e as inúmeras variantes decorrentes das diversas mudanças ocorridas pela educação, ao longo do tempo, no Brasil e no mundo pelo crescimento da EaD.

Finalizaremos dando grande destaque à contribuição da Educação a distância (EaD) nas discussões em relação as novas necessidades educacionais da sociedade na procura crescente por qualificação profissional, e para as experiências de tutoria e docência vivenciadas pelos autores deste trabalho na modalidade EaD.

2. DESENVOLVIMENTO

O mundo passou neste último século por mudanças tecnológicas jamais vistas na história. Tais mudanças abrangeram também, a educação, o que proporcionou a aceleração em seu desenvolvimento e o amadurecimento da educação a distância.

Atualmente, podem ser consideradas dois tipos de modalidades de Educação: presencial e a distância. A modalidade presencial é utilizada nos cursos de oferta regulares, onde professores e alunos se encontram em um único local físico, em horário e turno determinado. Para esta modalidade não há flexibilização do tempo e do espaço, pois se determina pelo ensino convencional realizado em uma sala de aula. Já na modalidade à distância, professores e alunos estão separados fisicamente pelo espaço e/ou pelo tempo. Sendo flexibilizado o turno e os horários de estudos, bem como a realização de atividades curriculares e extracurriculares de forma assíncrona (que não apresentam sincronia de tempo e espaço, mas é mediada pelo ambiente virtual de aprendizagem de forma espaço-temporal diferentes) e síncrona (que apresentam sincronia de tempo e espaço pelos recursos tecnológicos em tempo real através do ambiente virtual de aprendizagem), ambos previamente acordados entre alunos e professores com mediação didático-pedagógica do tutor responsável pela disciplina que está em andamento.

Esta modalidade de educação é efetivada através do intenso uso de tecnologias de informação e comunicação, podendo ou não apresentar momentos presenciais (MORAN, 2009). De acordo com

Nunes (1994), a Educação a Distância constitui um recurso de incalculável importância para atender grandes contingentes de alunos, de forma mais efetiva que outras modalidades e sem riscos de reduzir a qualidade dos serviços oferecidos em decorrência da ampliação da clientela atendida. (ALVES, 2001, p. 84)

Esta modalidade apresenta características de grande importância hoje em dia para o mundo tão corriqueiro que estamos vivendo. A oportunidade dos estudantes receberem atenção individual e a possibilidade destes poderem controlar seu próprio ritmo de estudos, (ensino e aprendizagem) atrai cada vez mais educandos para cursos da EAD, que procuram nestes concluir seus estudos ou novas oportunidades no mercado de trabalho.

Existem diferenças nas características do aluno da modalidade presencial para o aluno da modalidade EAD:

Diferentemente do aluno do ensino presencial, que tem todo um ambiente ao alcance dele, o aluno que opta pela EAD possui algumas características próprias que são necessárias para estimular a sua aprendizagem com recursos diferenciados. Esses alunos têm condições de avaliar melhor a real necessidade de fazer um curso a distância sabendo que terão que estudar na maior parte do tempo sem o acompanhamento presencial de um professor. O aluno necessita ainda saber conduzir sua agenda de estudo de maneira que as tarefas sejam realizadas sem a necessidade de cobrança por parte do professor, pois ele precisa ter em mente que a vantagem oferecida pelos cursos à distância de fazer suas tarefas em hora e local escolhidos não o isenta da realização das mesmas. Ele precisa também saber levantar questionamentos, trocar informações, dar sugestões e opiniões, procurar ajuda quando necessário, elaborando e expressando suas ideias de forma clara e concisa. (DICAS PRÁTICAS II IFFar, 2006, p. 01)

Desta forma, é muito importante que mantenhamos os alunos da EAD sempre motivados e atentos às interações via ambiente virtual de aprendizagem, estimulando a autonomia destes para que criem o hábito dos estudos, mesmo com o cotidiano e com os diversos contextos internos e externos que interferem subjetivamente nestes, pois através da mediação didático-pedagógica por parte dos professores e tutores que deverão tirar as supostas dúvidas dos alunos, criarem grupos de estudos em horários extracurriculares, troca de experiências vivenciadas, integração presencial quando necessitarem de encontros presenciais para realização de provas, atividades, viagens de estudos e/ou até mesmo interação com o grande grupo.

O aluno da EAD ao longo de sua experiência no curso deve desenvolver: *AUTONOMIA E DISCIPLINA para conduzir sua aprendizagem identificando nos

momentos de dificuldade quando é necessário solicitar ajuda do professor ou de um tutor. *LEITURA E INTERPRETAÇÃO para compreender adequadamente as atividades propostas no ambiente virtual de ensino e aprendizagem, pois elas se bastam explicativamente pelo texto, sem adesões de explicações por parte de um professor. *FLUÊNCIA TECNOLÓGICA para interagir com facilidade no ambiente virtual de ensino e aprendizagem tornando seu foco apenas apreender os conteúdos de seu curso, e não enfrentar dificuldades relativas aos recursos do Modele. (DICAS PRÁTICAS II IFFar, 2006, p. 01).

A sociedade e a família devem garantir a base estrutural dos princípios e valores morais e éticos, para que o Estado garanta a promoção e incentivos à educação, cultura e lazer aos educandos, inclusive na modalidade da Educação a Distância, a todos os cidadãos brasileiros, sem discriminação de raça, etnia, sexo e idade e nível de escolarização que desejam realizar. A educação deve ser garantida por todos como um bem comum, pois todos que ganhamos com um povo melhor qualificado profissionalmente e civilmente.

A Constituição Federal (CF) de 1988, em seu artigo 6º, capítulo dos direitos sociais traz a defesa do direito a educação como direito e garantia fundamental do homem em sociedade: “São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição”.

Por se tratar de um assunto no qual é necessário compromisso de todas as esferas, União, Estados e Municípios, a CF reservou um capítulo específico para tratar sobre temas como a educação, cultura e desporto. Compromisso este, que ressalta a importância da responsabilidade da família junto com o Estado, assegurar o pleno direito à educação:

Art. 205 A educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho. [...] (CONSTITUIÇÃO FEDERAL DO BRASIL, 1988).

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), n.º 9394/96, destaca a especificidade das modalidades de educação, garantindo a flexibilidade da organização do ensino básico, inclusive a aceleração de estudos e a avaliação de aprendizagens extraescolares entre outra estabeleceu as idades de 14 e 17 anos para o ensino fundamental e médio, além disso, diminuiu as idades mínimas dos participantes dos Exames Supletivos de 15 anos para o Ensino Fundamental e 18 anos para o Ensino Médio, e o Parecer 11/2000 e a Resolução 01/2000 - ambos do Conselho Nacional de Educação.

Na área da educação o Brasil se inseriu nessas

mudanças o que trouxe uma maior oportunidade de transmissão de informações, com isso facilitou o acesso à educação por pessoas residentes em áreas distantes dos centros de educação convencionais.

O conceito de Educação a Distância no Brasil é definido oficialmente no Decreto nº 5.622 de 19 de dezembro de 2005:

Art. 1º Para os fins deste Decreto, caracteriza-se a Educação a Distância como modalidade educacional na qual a mediação didático-pedagógica nos processos de ensino e aprendizagem ocorre com a utilização de meios e tecnologias de informação e comunicação com estudantes e professores desenvolvendo atividades educativas em lugares ou tempos diversos. Essa definição da Educação a Distância complementa-se com o primeiro parágrafo do mesmo artigo, onde é ressaltado que esta deve ter obrigatoriamente momentos presenciais, como se segue: § 1º A Educação a Distância organiza-se segundo metodologia, gestão e avaliação peculiares, para as quais deverá estar prevista a obrigatoriedade de momentos presenciais para: I – avaliações de estudantes; II – estágios obrigatórios, quando previstos na legislação pertinente; III – defesa de trabalhos de conclusão de curso, quando previstos na legislação pertinente e IV – atividades relacionadas a laboratórios de ensino, quando for o caso. (ALVES, 2011 p. 85 e 86)

Há registros que se referem à implantação da EaD no Brasil em 1904, onde organizações norte-americanas ofertavam a profissionalização por correspondência do curso de datilógrafo o que fez que muitos jovens da época pudessem ser contratados pelo “Jornal do Brasil”.

No passar dos anos houve vários avanços entre eles citam-se que no ano 1941 surgiu o Instituto Universal Brasileiro (IUB) que tinha como objetivo a formação profissional de nível elementar e médio, por correspondência. Em 1947, cabe destacar, que a iniciativa do Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC) em conjunto com o Serviço Social do Comércio (SESC) – Sistema S - e emissoras de rádio, usaram tal ferramenta, para treinar e qualificar comerciantes e empregados em técnicas comerciais.

A partir da década de 60 diversas ações foram desencadeadas no sentido de mudanças do cenário EaD, com uso intensivo tanto do rádio como televisão.

No Brasil, o Telecurso Segundo e Primeiros Graus da Fundação Roberto Marinho surgiu no final da década de 70 e destinava-se a oferecer um curso de educação supletiva à distância. Essa iniciativa com grande sucesso, pendura até os dias de hoje. (ROMANI, 2000, p.26)

Ressaltando tais mudanças, observa-se que várias instituições de ensino a distância foram criadas, o que fez que a EaD fosse cada vez mais difundida ao

ponto de tornar-se popular por todo o Brasil, cada vez mais utilizando a correspondência como forma de ensino, tendo em vista que boa parte dessas instituições se encontrava nos Estados de Rio de Janeiro e São Paulo.

Com o início do uso das redes de computadores, a partir da década 1980, houve uma expansão revolucionária da EaD no mundo. Ações em conjunto com educadores e cientistas da computação aumentaram grandemente o acesso das pessoas às salas de aulas virtuais, surgiu assim, a possibilidade da criação das bibliotecas *on-line* e redes de aprendizagem, contribuindo ainda mais com a expansão do conhecimento. Essa expansão objetivou o despertar das pessoas em aprender juntas e trocar experiências durante o processo de ensino-aprendizagem. A utilização de inúmeros recursos foi aprimorada desde o correio convencional ao uso do correio eletrônico (*e-mail*) sendo seguido pelas salas de bate-papo (*chat*) e a videoconferência.

A mediação tecnológica, através do suporte computador, por exemplo, potencializa a autonomia, a interação e a colaboração uma vez que abriga um ciberespaço com um “universo de informações e de seres humanos que navegam e alimentam esse universo”. Os Ambientes Virtuais de Aprendizagem potencializam e permitem que os estudantes conversem entre si, com os Professores e Tutores, favorecendo assim a contínua comunicação entre eles e, possibilitando ao estudante a sensação de estarem em um mesmo ambiente, mesmos distantes geograficamente. (DICAS PRÁTICAS EAD XVI, 2018, P. 02).

A nova identidade que a educação recebeu foi, sem dúvidas, a EaD, pois é o estabelecimento da interação comunicativa entre o educador e seu aluno ainda estando em diferentes espaços físicos.

Geralmente, a opção pela EAD é feita por aquelas pessoas que têm alguma dificuldade de engajar-se em um programa presencial no qual há necessidade de participar de aula em horários e locais fixos. (ROMANI, 2000, p.26)

Para RUMBLE (1996, p.2-3), o desenvolvimento tecnológico alterou as formas de organização dos estudos em EaD, podemos identificar ao longo do tempo quatro distintas gerações tecnológicas: a primeira desenvolver a partir de 1840 e baseava-se exclusivamente no texto escrito; a segunda, a partir de 1950, utilizou-se da televisão e do áudio; a terceira, entre 1960-1970, incorporou as tecnologias das duas primeiras gerações, produzindo um sistema de multimeios; e, por fim a quarta, desenvolveu sistemas de comunicação mediados pelo computador, como as conferências assistidas por computador e o correio eletrônico, o que possibilitou a criação das primeiras universidades virtuais.

Além do computador, destacamos os aparelhos móveis e sem fio que comunicam e, consequentemente tornam-se “espaços formais de educação, tais com salas de aula,

salas de formação, capacitação e treinamento ou local de trabalho” (SACCOL, SCHLEMMER & BARBOSA, 2011, p. 23). O *WhatsApp*, *Facebook*, *Messenger*, *Skype* e *Twitter*, por exemplo, são ferramentas atuais que possibilitam a comunicação e interação entre os sujeitos, em especial, aqueles distantes geograficamente. (DICAS PRÁTICAS EAD XVI, 2018, P. 02).

Os profissionais de diferentes campos de atuação têm, na EaD, a oportunidade de qualificação. Contudo, se tem a necessidade de investimentos para a segurança da qualidade de ensino, por meio de um qualificado grupo de professores e de uma estrutura que se adapte à nova modalidade de ensino.

Em termos de embasamento legal, o governo federal despendeu investimentos para financiar a EaD, ao aprovar a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – LDB Nº 9324, em 20 de dezembro de 1996, que apoia essa modalidade de ensino, apesar dos desafios a EAD obtêm espaço significativo no país.

Fazer Educação a Distância talvez seja fácil, entretanto, mediar processos de construção de conhecimento é labor para poucos, que por meio de (trans)formações e (capacit)ações se tornam capazes de intervir sutilmente em processos, sem tolher iniciativas nem enfatuar ideias, mas apenas a fim de desvelar possibilidades e despertar curiosidade. (EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA NO IF FARROUPILHA, 2018, p. 22 e 23).

A partir disso, segundo Belloni (2001) vivemos em uma “sociedade do conhecimento” em que se busca cada vez mais o desenvolvimento tecnológico pela educação. Não obstante a isso, busca também, profissionais multiquificados, capazes de adaptarem-se aos novos desafios do trabalho em equipe.

A EAD vem sendo vista por muitos governos como um caminho mais barato, que atinge rapidamente um número maior de trabalhadores, e, ao mesmo tempo, como estratégia política. (MARTINS, 1996, p.4).

A sistemática da educação brasileira sofre adequação dada pelas demandas exigidas pelo mercado de trabalho, uma mão de obra qualificada, as formas de aquisição do saber obrigam as pessoas dessa nova sociedade a mostrar o que realmente sabem devido à competitividade e dinamismo. Visualizamos uma complexidade social e que está em plena transformação, podendo ser definida, por estudiosos, como a “sociedade da informação” cuja valorização está no saber, e este está em mudança constante.

A Educação a Distância pode ser considerada a mais democrática das modalidades de educação, pois se utilizando de tecnologias de informação e comunicação transpõe obstáculos à conquista do conhecimento. Esta modalidade de educação vem ampliando sua colaboração na ampliação da democratização do ensino e na

aquisição dos mais variados conhecimentos, principalmente por esta se constituir em um instrumento capaz de atender um grande número de pessoas simultaneamente, chegar a indivíduos que estão distantes dos locais onde são ministrados os ensinamentos e/ou que não podem estudar em horários pré-estabelecidos. Globalmente, é cada vez mais crescente a oferta de cursos formais e informais através da modalidade de Educação a Distância. (HISTÓRICO DA EAD NO IF FARROUPILHA, 2017, recurso eletrônico).

Cabe salientar, que neste processo é muito importante à função desempenhada pelas mídias no contexto da educação, a ampliação do acesso ao computador no ambiente escolar e a internet, por serem transmissores de informações, bem como se mostram como ferramentas úteis para que pessoas possam exercer a sua cidadania.

As experiências brasileiras nessa modalidade de educação, governamentais e privadas, foram muitas e representaram, nas últimas décadas, a mobilização de grandes contingentes de recursos. Porém, embora avanços importantes tenham acontecido nos últimos anos, ainda há um caminho a percorrer para que a Educação a Distância possa ocupar um espaço de destaque no meio educacional, em todos os níveis, vencendo, inclusive, o preconceito de que os cursos oferecidos na Educação a Distância não possuem controle de aprendizado e não têm regulamentação adequada. O governo federal criou leis e estabeleceu normas para a Educação a Distância no Brasil (UNIFESP, 2009) e até os cursos superiores da Educação a Distância apresentam diplomas com equivalência aos dos cursos oferecidos pelas instituições de ensino superior que utilizam a modalidade presencial, [...] mostram que a Educação a Distância oferece oportunidades que pelo modelo presencial seria difícil ou impossível de atingir, pois possui uma ampla abrangência e grandiosa magnitude não somente no nosso país, mas em todo o mundo. (HISTÓRICO DA EAD NO IF FARROUPILHA, 2017, recurso eletrônico).

Ressalta-se a importância de existir uma interação entre a tecnologia digital com os recursos da telecomunicação, que fez com que a internet ampliasse as possibilidades do acesso à educação, facilitando assim trocas bem significativas para as concepções de conhecimento, ensino e aprendizagem para as relações professor-aluno.

A revolução e os benefícios trazidos pelo uso da internet à educação, conforme dito anteriormente, fazem pensar em uma ótica de mudanças nos paradigmas do ensino. Por isso, faz-se fundamental o reconhecimento do papel que o educador tem no comunicar e compreender a interação pessoal comunitária e tecnológica existente nesse processo.

Foi pensando assim, que a rede mundial de computadores se tornou um ambiente favorável aos

estudantes, como objetivo da realização de pesquisas, pela constante prática da “navegação” pela divulgação de seus trabalhos e pela possibilidade de comunicação com outros pesquisadores.

A estrutura do EaD só está completa com o importante papel desempenhado pelo professor, seja na elaboração de material institucional, no planejamento das estratégias de ensino. Neste sentido, tal profissional quando bem preparado servirá de suporte, podendo atuar como tutor, encarregado de responder dúvidas dos alunos, sendo um mediador entre os alunos e a instituição, devendo este profissional, estar em constante qualificação.

A partir disso, o “estar junto virtual” indica o papel do professor como orientador do aluno que acompanha seu desenvolvimento no curso, provoca-o para fazê-lo refletir, compreender os equívocos e depurar suas produções, mas não indica plantão integral do professor no curso. (ALMEIDA, 2003, p.5).

Assim também, os ambientes digitais de aprendizagem são usados como suporte, para sistemas de educação a distância realizados no ambiente “online” servindo de base para as atividades presenciais de sala de aula, acrescentando-se através de interações das atividades de formação semipresencial e no ambiente digital. Sob o ponto de vista de Almeida, a EAD usa plataforma digital para propagar o conhecimento, como se verifica na informação passada por um tutorial ou livro eletrônico (*e-book*), criando assim, uma autoinstrução pelo aluno, reduzindo sua dependência com o professor.

É inquestionável a importância e os benefícios sociais que esta modalidade de educação apresentou, nos últimos anos, no Brasil e no mundo. O que se percebe é que a Educação a Distância está consolidada em diversos países. Sua história não é tão recente quanto se pensa. Há registros de que o marco inicial da Educação a Distância foi no Século XVIII, quando foi anunciado, por um professor, na Gazeta de Boston (edição de 20 de março de 1728), um curso, com seu material para ensino e tutoria a distância. No século XIX, a Educação a Distância começa a existir institucionalmente. (HISTÓRICO DA EAD NO IF FARROUPILHA, 2017, recurso eletrônico).

A Educação a Distância, no IF Farroupilha, iniciou através de um programa governamental, e com a adesão do IF Farroupilha à Rede e-Tec Brasil. A Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica – SETEC, em parceria com a extinta Secretaria de Educação a Distância – SEED, do Ministério da Educação, lançaram em 13 de dezembro de 2007, pelo Decreto N.º 6.301, o Programa e-Tec Brasil, com o objetivo de ofertar cursos técnicos de nível médio, públicos e gratuitos, na modalidade Educação a Distância (EAD).

A EAD é uma alternativa tecnológica que se apresenta em nível mundial e, especificamente, na sociedade

brasileira, como um caminho privilegiado de democratização da educação e que muito pode colaborar para a humanização do indivíduo, para a formação do cidadão e para a constituição de uma sociedade mais igualitária e justa. No contexto da sociedade tecnológica é, sem dúvida, uma alternativa de grandes potencialidades, no sentido de facilitar o acesso a uma melhor qualidade, ultrapassando as barreiras de tempo e de espaço. (Rio de Janeiro, v.22, p. 8-12).

Sabemos que no mundo há mais de 80 países, em todos os continentes, apostam na EAD, em todos os níveis de ensino e em todas as modalidades de ensino, pois na modalidade presencial pode ter até 20% da sua carga horária disposta de forma on-line através de plataformas virtuais de aprendizagem, atendendo a milhões de estudantes em diversos espaços e tempo diferenciados. Desta forma, não seria diferente com as instituições de ensino do Brasil.

De acordo com o Decreto N.º 7.589/2011, que instituiu a Rede e-Tec Brasil, com novas diretrizes, atendendo assim, a uma das ações do PRONATEC, os polos de apoio presencial (como foram inicialmente chamados), eram avaliados de acordo com espaço físico adequado, infraestrutura e recursos humanos necessários ao desenvolvimento das atividades presenciais dos cursos e projetos, previstos nos Planos de Ensino. Dessa forma, para atendimento das solicitações e verificação dos locais indicados, foi constituída uma comissão de avaliação, no IF Farroupilha das cidades-polo, que iniciou suas atividades no segundo semestre de 2011, para averiguar in loco as instalações e emitir um parecer, baseado nos requisitos já citados. (HISTÓRICO DA EAD NO IF FARROUPILHA, 2017, recurso eletrônico).

Instituições como o IF Farroupilha procuram promover o acesso à formação profissional qualificada gratuita nas suas mais diversas modalidades de ensino: presencial ou à distância, em tempo integral, por turnos ou em polos de atuação de responsabilidade dos campus, para moradores de pequenos municípios, com dificuldades de deslocamento para os grandes centros de ensino, ou de grandes capitais, com objetivo de estimular a educação como um todo para todos e, o crescimento local e regional socioeconômico, considerando que a formação deve ser processual, flexível e contínua de modo a garantir a permanência e o êxito do processo de ensino-aprendizagem através do sucesso da interação da mediação didático-pedagógica.

A valorização do profissional se dá através de novas oportunidades que o faça querer investir no aperfeiçoamento dos seus conhecimentos através de cursos que o qualifique e o torne competitivo para o mercado de trabalho, bem como o torne detentor daquele conhecimento e o passe de forma a atrair e/ou manter os alunos interessados nesse conhecimento e manifeste seu interesse em estudar pela Educação a Distância.

3. EXPERIÊNCIAS NA TUTORIA DOS CURSOS EAD

As experiências pessoais do Professor Alfeu, enquanto tutor presencial, podem ser relatadas desde o momento que iniciou suas atividades junto à Universidade do Norte do Paraná (UNOPAR), bem como, experiências adquiridas durante o desempenho da função de professor mediador presencial do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Farroupilha (IFFar) Campus Santa Rosa – Polo UAB – Cruz Alta.

Durante os anos de 2008 a 2014, este professor desempenhou o papel de tutor presencial do Curso de Superior em Tecnologia em Gestão Ambiental e também tutor presencial do Curso de Pós-graduação em Auditoria e Licenciamento Ambiental. O sistema de ensino daquela Universidade, na modalidade EaD, une processos de aprendizagem com recursos pedagógicos e tecnológicos atuais. Seu processo de aprendizagem em que o aluno, tem a oportunidade de construir e reconstruir sua teia de saberes de forma colaborativa e autônoma, através da utilização da ferramenta (AVA – Ambiente Virtual de Aprendizagem).

De acordo com o Plano de Desenvolvimento Institucional o objetivo do IFFar na EaD são:

[...] I - transpor as barreiras geográficas, ofertando educação profissional nos seus diferentes níveis e formas, na modalidade a distância; II - comprometer-se com a escola pública de qualidade e com a democratização do uso crítico das tecnologias; III - promover a inserção de carga horária à distância nos cursos presenciais do Instituto; IV - proporcionar formação em educação à distância aos servidores e demais envolvidos na Educação a Distância no Instituto; V - promover a utilização de tecnologias educativas de informação e comunicação no âmbito do ensino, pesquisa e extensão, em todos os níveis, formas e modalidades ofertadas no IF Farroupilha; VI - integrar a pesquisa e a extensão ao ensino a distância; VII - incentivar aos docentes do Instituto o desenvolvimento de materiais didáticos para serem usados na EaD e nos cursos presenciais; VIII - fortalecer os Núcleos de Educação a Distância (NEAD) nos Campus que terão como principais funções planejar, acompanhar, coordenar e avaliar as ações de educação à distância articulados NPI do Campus. [...] (PDI – 2014-2018).

A tarefa de professor mediador presencial do IFFar iniciou no ano de 2014 quando atuou no Curso de Técnico em Vendas, conduzindo 22 alunos até o final do curso no ano de 2016, foi de extrema valia para minha vida profissional, uma vez que tive a oportunidade de aumentar conhecimentos sobre a EaD. Já em 2017, mediante aprovação em processo seletivo, passei a desempenhar novamente a nobre tarefa, agora no Curso Técnico em Administração que conta 20 alunos e previsão de término ainda no ano de 2018. Salientando a tarefa de professor mediador presencial do IFFar, obtive a oportunidade de montar grupos de estudos, nas quartas-feiras, no polo de apoio presencial – UAB Cruz

Alta, onde os alunos debatem, discutem e realizam as atividades propostas do MOODLE (Modular Object Oriented Distance Learning), ambiente virtual de aprendizagem utilizado na plataforma do IFFar, trocando e adquirindo novos conhecimentos, a fim de aprimorá-los. Essa forma de trabalho ressalta como já foi dito, o elo entre o aluno e sua instituição, ali representada pelo tutor.

As experiências percebidas por este, estão ligadas às dificuldades de aprendizagem encontradas pelos alunos, sejam elas ligadas ao desconhecido, por muitos, mundo virtual, (ambiente virtual de aprendizagem ou Moodle) sejam ligadas a forma de como as aulas são ministradas, pelos professores formadores das disciplinas, em espaços físicos diferenciados sejam por vídeo aulas ou nos polos de atuação.

Outro fator de relevância é quanto ao apoio irrestrito, dado pelo tutor presencial, a seu aluno uma vez que este é a sua principal ligação com a instituição. Acredito, que enquanto tutor, devo “vestir a camiseta” dispensando total atenção ao aluno, sempre desenvolvendo uma comunicação motivacional que possa conduzi-lo até o final de seu curso.

O papel a ser desempenhado pelo tutor é, sem dúvida, de extrema importância nesse processo. Estar atento às respostas dos alunos é fundamental, devido à falta presencial do professor. O monitoramento do tutor deve ir além do que é proposto, tendo em vista que o aluno cria com o tutor uma interação de dependência de sua aprendizagem, na formação de novas ideias, pensamentos e até mesmo ações.

4. EXPERIÊNCIAS DE TUTORIA A DOCÊNCIA DE CURSOS EAD

As experiências pessoais da Professora Samanta, enquanto tutora presencial até a Coordenação dos Professores Mediadores, podem ser percebidas desde o momento que iniciou suas atividades no ano de 2011 junto à UNÍTESE, instituição de ensino localizada na cidade de Santo Ângelo/RS em parceria com a Universidade Tuiuti do Paraná (UTP) quando realizava a monitoria do MOODLE (Modular Object Oriented Distance Learning) - Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA) na versão 1.9, dos Cursos de Pós-Graduação ofertados na modalidade presencial com carga horária extracurricular de 20% de forma EaD pela instituição, onde não havia tantos recursos e ferramentas assíncronas e síncronas como que possuem hoje na versão 3.0 utilizada pelo IF Farroupilha para os cursos EaD onde exerce suas funções atualmente.

As atividades de monitoria constava em instruir os alunos a entrarem no AVA, monitorar o acesso às disciplinas e atividades propostas de forma complementar pelo professor ministrante, profissional externo que não possuía vínculo empregatício com a instituição, convidado a partir da análise do currículo e com a ementa d disciplina em andamento, bem como auxiliar de forma presencialmente os alunos que solicitavam ajuda pois tinham muitas dificuldades com a modalidade EAD, que para muitos era a grande novidade do momento na cidade, regionalmente do interior do Estado, cursos realizados na modalidade EaD.

Conforme os anos foram passando, 2011 a 2015, as atividades que inicialmente eram apenas de monitoria passaram a ter maior peso, passando a tutoria presencial dos Cursos Livres ofertados na modalidade EaD da mesma instituição.

No ano de 2015, com a grande oferta de Cursos Técnicos (Vendas, Alimentos, Meio Ambiente e Administração) ofertados na modalidade EaD pelo IF Farroupilha, em mais de 12 polos de atuação, de no mínimo 50 vagas por polo, novos editais para Tutor presencial, Tutor a Distância, Coordenador de Polo e Professor Pesquisador foram lançados para profissionais externos, ou seja, a demanda era tanta que havia a necessidade de completar o quadro de profissionais interno com os profissionais externos. Aqui observamos que os profissionais deveriam se encaixar aos requisitos solicitados em específico para cada função na qual atuaria, como haviam muitos cursos em cidade polos diferenciadas, a demanda era grande.

Ao ler tais editais lançados na internet para o público em geral, a busca por novas oportunidades e crescimento profissional, aguçaram os sentidos, e viram que através destes poderiam se abrir mundos novos.

Do mês de setembro de 2015 a junho de 2016, exerci a função de Tutoria Presencial no Polo de Santo Ângelo Campus Santa Rosa no Curso Técnico em Administração do If Farroupilha no turno da noite, concomitante com a Tutoria s Distância dos Cursos Livres da Uníntese.

Do mês de Junho de 2016 até Julho de 2017, exerci a função de Professor Pesquisador, na época denominado assim, dos Cursos Técnicos em Meio Ambiente e da Administração em EAD, ministrando disciplinas no IF Farroupilha Campus Santa Rosa/RS, relacionadas com minha formação inicial Bacharelado em Direito com Especialização em Orientação Educacional e Supervisão Escolar. Oportunidades que vieram em momento oportuno para minha carreira profissional.

Estas oportunidades vieram após muita luta pela minha qualificação. Foram inúmeros cursos realizados na modalidade EaD e para a modalidade do EAD. Ainda hoje não parei de estudar e pretendo continuar a estudar pelo resto da minha vida, pois sei que só cresço pessoalmente e profissionalmente com este empenho e dedicação com que levo a sérios os estudos, ainda mais na e ara a Educação a Distância.

Desde o mês de Agosto de 2017 atuo como Coordenadora dos Professores Mediadores do IF Farroupilha no Curso Técnico em Administração EaD, e considero de grande importância todo o processo de ensino-aprendizagem que tiveram minhas experiências de tutoria e de docência. Se hoje estou em um cargo de coordenação, foi porque passei por todas as funções anteriores para poder com competência atuar e atingir meus objetivos como pessoa e profissional da educação, e com grande orgulho da Educação a Distância ser.

Paralelamente a coordenação do curso EaD do Governo Federal, atuo ministrando disciplinas de forma

presencial nos Cursos Técnicos em Administração e Contabilidade na Escola Técnica Estadual de Entre-Ijuís pelo Governo do Estado do RS. Experiência rica e que reportam a grande diferença dos perfis dos educandos das duas modalidades: presencial e a distância.

Desta forma, agradeço imensamente a todas as experiências vivenciadas bem com o todos os ensinamentos que adquiri, através do conhecimento absorvido nas atuações na mediação didático-pedagógica dos cursos na modalidade da Educação a Distância, pois estas fizeram, fazem e farão a grande diferença na motivação, na permanência e no êxito dos alunos atuantes desta modalidade de estudos.

CONCLUSÃO

Vivemos momentos de grandes transformações, marcadas por avanços políticos, sociais, econômicos, culturais e educacionais. As mudanças decorrentes destas transformações devem acontecer também em todos os níveis e modalidades de estudos da educação brasileira.

A modernidade não acontece apenas nos grandes grupos e sim de cada integrante dos pequenos grupos, pois as transformações da sociedade nos apresenta cada dia um novo cenário, surgem novas situações a serem trabalhadas, diferentes desafios e a busca por novos paradigmas na educação para embasar e qualificar a função do todos os sujeitos envolvidos no processo de ensino-aprendizagem.

Segundo Pacheco (1996), [...] os currículos precisam atentar-se para a valorização da individualidade do sujeito e da sua cognição, das atitudes e valores, ao respeito pelas diferenças individuais e a procura de um desenvolvimento global e contínuo [...].

Concebendo a trajetória e o embasamento da modalidade de Educação a Distância, como um processo de (re)construção e (trans)formação contínuos, no qual devemos nos constituir como sujeitos atuantes e pertencentes desta modalidade de estudos, na qual privilegia a autonomia, interatividade e a integração do processo de ensino e de aprendizagem, devemos valorizar e em muito a relação aluno-professor formador das disciplinas com o AVA, obtida a partir do sucesso da mediação didático-pedagógica realizada pelo professor mediador.

Este trabalho foi muito importante para a compreensão de toda a trajetória que a EaD passou para poder se concretizar como uma modalidade de ensino de qualidade que se apresente nos mais diversos espaços e tempos. Para tanto é necessário (re)construir bases sólidas buscando a permanência e o êxito de todos as partes do processo.

Podemos afirmar que o processo de transformação da EaD vem se fixando em todos os níveis e modalidades educacionais. Tais mudanças devem se fazer chegar a toda sociedade envolvida no processo de ensino e da aprendizagem.

As trocas de experiências e ensinamentos adquiridos em tutoria, docência e cursos de formação

em EaD, revelam que ainda estamos no início de uma longa e complexa caminhada, porém promissora, pois como a frase milenar do filósofo chinês Confúcio (551 a.C. - 479 a.C.): "Se não sabes aprender; se já sabes, ensina", enquanto tutor devemos estar dispostos a aprender mais do que ensinar, em fim estar constantemente realizando uma troca de saberes.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Maria Elizabeth Bianconcini. 2003. **Educação a distância na internet: abordagens e contribuições dos ambientes digitais de aprendizagem** – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo Educação e Pesquisa: São Paulo, v.29, n.2 p.327-340.

ALVES, Lucineia. 2011. **RBAAD - Educação a distância: conceitos e história no Brasil e no mundo**. 7º Artigo. Associação Brasileira de Educação a Distância [recurso eletrônico]. Universidade Federal do Rio de Janeiro: Rio de Janeiro, v. 10, p. 83-92.

BRASIL. 1988. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: junho 2018.

_____. 2016. **DICAS PRÁTICAS CURSOS EAD II**. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Farroupilha. Janeiro : IFFar, Reitoria, 2016.

_____. 2018. **DICAS PRÁTICAS CURSOS EAD XVI**. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Farroupilha. Janeiro : IFFar, Reitoria, 2016

_____. 2018. **Educação a distância no IF Farroupilha: multiplicando experiências.**/ Organização: Carla Cristiane Costa [et. al.] – Santa Maria: Editora e Gráfica Curso Caxias, 2018.

_____. 2017. **Educação a distância: histórico da EaD no IF Farroupilha**. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Farroupilha. Janeiro : IFFar Disponível em: www.iffarroupilha.edu.br. Acesso em: outubro de 2018

_____. 1996. **Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB)**. Lei Nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, D.O.U. de 23 de dezembro de 1996.

_____. 2018. **Histórico da Educação a Distância no IF Farroupilha**. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Farroupilha: Reitoria. Disponível em [HTTPS://www.iffarroupilha.edu.br/sobre-ead](https://www.iffarroupilha.edu.br/sobre-ead). Acesso em: julho 2018.

_____. 2018. **Objetivos do IF Farroupilha**. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Farroupilha: Reitoria. Disponível em: [HTTPS://www.iffarroupilha.edu.br/sobre-ead-objetivos-EaD-IFFar](https://www.iffarroupilha.edu.br/sobre-ead-objetivos-EaD-IFFar). Acesso em: julho 2018.

_____. 2000. **Parecer nº. 11/2000. Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação de Jovens e Adultos**. CNE – CEB: Brasília.

_____. 2016. **Procedimentos para elaboração, ajuste curricular, atualização e submissão de Projeto Pedagógico de Curso**. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Farroupilha: Reitoria. Instrução Normativa Nº 01/2016, de 02 de setembro de 2016. Disponível em: [HTTPS://www.iffarroupilha.edu.br/regulamentos-e-legislações/instruções-normativas/item/1238-in-proen-nº-01-2014-procedimentos-para-elaboração-ajuste-curricular-e-submissão-de-projeto-pedagógico-de-curso](https://www.iffarroupilha.edu.br/regulamentos-e-legislações/instruções-normativas/item/1238-in-proen-nº-01-2014-procedimentos-para-elaboração-ajuste-curricular-e-submissão-de-projeto-pedagógico-de-curso). Acesso em: julho 2018.

_____. 2010. **Resolução nº 3 de 15 de Junho de 2010**. Ministério da Educação: Brasília.

MARTINS, Onilza Borges. 1996. **A Unesco e a educação no mundo**. Cuiabá: Instituto de Educação/Universidade Federal de Mato Grosso (UFMT), out 1996. Mesa redonda durante o Seminário Educação.

PACHECO, José Augusto. 1996. **Currículo: teoria e prática**. Portugal: Porto.

ROMANI, Luciana Alvim Santos. 2000. **InterMap: ferramenta para visualização da interação em ambientes de educação a distância na WEB**, São Paulo: s.n. Dissertação (Mestrado) – Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Computação.

RUMBLE, Greville. 1996. **The technology of distance education in Third World settings**. Cuiabá, Conferência proferida na abertura do Seminário de Educação de 1996.

A IDENTIDADE PROFISSIONAL DO COORDENADOR PEDAGÓGICO FRENTE AOS DESAFIOS DO COTIDIANO ESCOLAR

Natália Heloisa Diehl¹

RESUMO

Esta pesquisa tem como objetivo principal entender e descrever as dificuldades que o Coordenador Pedagógico e o Orientador Educacional encontram em sua rotina. A verificação se deu através de estudo de caso que foi analisado através do método qualitativo. Os dados para análise dos resultados foram obtidos através de entrevistas e observações realizadas no ambiente de um educandário da rede pública estadual, em um município do noroeste do estado do Rio Grande do Sul. Os colaboradores do estudo relataram sobre os desvios de função que interferem em sua rotina de trabalho. Os resultados dessa investigação, associados à teoria pertinente, possibilitaram o diagnóstico acerca dos atributos destas competências, constatando-se que o Coordenador Pedagógico e o Orientador Educacional são facilitadores da construção de um ambiente democrático e participativo e que busca a produção do conhecimento. Estes profissionais podem ainda auxiliar em situações diversas, no entanto, seu foco principal é integrar os setores da escola, mediar momentos de conflito, ser um elo entre aluno/professor e professor/direção, focando em seu papel formativo, trazendo formações continuadas e criando situações de planejamento com o grupo docente.

Palavras-chave: Identidade Profissional. Coordenador Pedagógico. Orientador Educacional.

1. INTRODUÇÃO

O Coordenador Pedagógico e o Orientador Educacional fazem parte da equipe escolar e o setor de Coordenação Pedagógica é responsável por desenvolver formações continuadas para o grupo de professores e interagir em conflitos pedagógicos e educacionais que possam surgir no ambiente escolar, entre tantas outras funções. A Coordenação Pedagógica relaciona-se, necessária e obrigatoriamente, com todos os profissionais do sistema educacional da escola.

O profissional que atua na Coordenação Pedagógica busca seu espaço no ambiente escolar, no entanto, o trabalho que ele desempenha não é compatível com a sua função específica. Desvio esse provocado pelo excesso de tarefas que assume na sua

ABSTRACT

The main objective of this research is to understand and describe the difficulties that the Pedagogical Coordinator and the Educational Advisor encounter in their routine. The verification was done through a case study that was analyzed using the qualitative method. The data for the analysis of the results were obtained through interviews and observations carried out in the environment of an educandário of the state public network, in a municipality in the northwest of the state of Rio Grande do Sul. Study collaborators reported on the deviations of function that interfere in street work routine. The results of this investigation, associated to the relevant theory, enabled the diagnosis about the attributes of these competences, noting that the Pedagogical Coordinator and the Educational Advisor are facilitators of the construction of a democratic and participatory environment that seeks the production of knowledge. These professionals can also assist in different situations, however, their main focus is to integrate the school sectors, mediate moments of conflict, be a link between student / teacher and teacher / direction, focusing on their formative role, bringing ongoing formation and creating planning situations with the teaching group.

Keywords: Professional Identity. Pedagogical Coordinator. Educational advisor.

rotina diária.

Essa pesquisa baseou-se em um estudo de caso realizado em uma escola da rede pública estadual no noroeste do estado do Rio Grande do Sul. O estudo está relacionado à realidade dos profissionais enquanto Coordenador Pedagógico e Orientador Educacional e teve como objetivo principal analisar os seus desempenhos na referida Escola.

O presente trabalho também buscou conhecer as funções inerentes ao Coordenador Pedagógico e ao Orientador Educacional, identificando situações nas quais ocorrem desvios de função. Ainda, conhecer as maiores dificuldades destes profissionais de educação e comparar a prática diária com referenciais teóricos que dão suporte ao desenvolvimento do estudo.

O trabalho orientou-se pelo seguinte problema de pesquisa: *Os desvios de função que ocorrem em*

¹Graduada em Educação Física, Especialista em Educação Infantil – IDEAU, Especialista em Coordenação Pedagógica – ULBRA, professora da Rede Pública Estadual/RS. nataliahdiehl@yahoo.com.br

algumas tarefas exercidas pelos profissionais que atuam na Coordenação Pedagógica afetam as atribuições inerentes a sua função?

Em função do problema e do objetivo geral, foram definidos os seguintes objetivos específicos:

a) Analisar os principais conceitos sobre Coordenação Pedagógica e Orientação Educacional.

b) Identificar as funções destinadas ao Coordenador Pedagógico e ao Orientador Educacional.

c) Conhecer os diferentes contextos em que os profissionais da Coordenação Pedagógica atuam.

d) Identificar as causas que desencadeiam desvios de função no desempenho da Coordenação Pedagógica e da Orientação Educacional.

e) Propor alternativas para um melhor desempenho da função de Coordenação Pedagógica e Orientação Educacional.

A principal justificativa para este estudo é o desconhecimento sobre as atribuições destes profissionais prejudicando o andamento das atividades do educandário. Como consequência desse desconhecimento, a escola sobrecarrega o profissional com situações que poderiam ser divididas ou designadas para outros setores/profissionais da escola.

Para a realização deste estudo, adotou-se a pesquisa qualitativa. Os dados foram obtidos através de entrevistas com a equipe que compõe a Coordenação Pedagógica de uma escola da rede pública estadual no noroeste do estado do Rio Grande do Sul.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

O objetivo deste segmento é buscar teorias e fundamentos que possibilitem a compreensão do papel do Coordenador Pedagógico e do Orientador Educacional no ambiente escolar e estabelecer critérios de análise das atribuições do mesmo. Para um melhor entendimento, as revisões bibliográficas são compostas respectivamente de assuntos relacionados à Coordenação Pedagógica e à Orientação Educacional, geralmente desempenhada por Supervisores Escolares e Orientadores Educacionais.

2.1. PERFIL HISTÓRICO DA COORDENAÇÃO PEDAGÓGICA

Ainda é recente na estrutura organizacional e administrativa das escolas a função do Coordenador Pedagógico e para a comunidade escolar e para muitos professores ainda é comum não ter conhecimento sobre esse profissional e sobre as funções que ele realmente deveria desempenhar dentro do educandário.

No Brasil, o trabalho pedagógico com função fiscalizadora tem início nas escolas jesuíticas, com a publicação do documento *Ratio Studiorum*, publicado em 1549, de autoria de padre Manoel da Nóbrega. A sugestão de Nóbrega consistia em uma rigorosa organização das escolas.

O Brasil permaneceu um longo período sem um sistema organizado de ensino desde a extinção das instituições educacionais dos jesuítas. Somente em 1772, o governo português introduziu uma proposta de ensino, denominado Aulas Régias e que consistia no ensino de disciplinas isoladas como: cálculo, letras, artes, latim, grego, aulas ministradas por leigos, padres e capelães.

As relações de poder eram construídas com base na disciplina imposta pela autoridade dos professores da época, geralmente, membros da própria Igreja. O contexto social da época era de moralismo e punição para qualquer manifestação dos alunos.

A idéia era controlar os alunos, vigiar e punir de acordo com as normas estabelecidas pela escola. Conforme Foucault (1987, p. 41) o entendimento era de que: “a disciplina produz docilidade e eficiência, servindo-se da domesticação e da moralização. Não basta punir, é preciso vigiar, corrigir, reeducar, organizando o tempo e o espaço e formulando novas técnicas de vigilância”.

Conforme Pimenta (2000), o reconhecimento da supervisão escolar no Brasil inicia formalmente com o Parecer nº 252/69, emitido pelo Conselho Federal de Educação (CFE) paralelamente à administração escolar e orientação educacional. A partir daí as escolas começaram a formar quantidades cada vez maiores de especialistas em educação que seriam absorvidos pelo mercado de trabalho.

2.2. A PROCURA DA IDENTIDADE DO COORDENADOR PEDAGÓGICO

O Coordenador Pedagógico está em fase de conquista do seu espaço e são muitas as discussões em torno da sua identidade e da sua formação. Isto demonstra a necessidade de um maior aprofundamento a respeito da formação desse profissional.

A pesquisa da Serpa (2011), realizada pela Fundação Victor Civita, revela que a maioria dos Coordenadores Pedagógicos não tem formação em gestão, ou seja, a maioria sai das salas de aula ou dos cursos de graduação e assume o cargo sem conhecer e dominar as competências e estratégias necessárias à função.

De acordo com Pimenta e Lima (2004), a identidade do Professor Coordenador Pedagógico (PCP) se constrói durante a sua caminhada profissional, com as experiências, suas histórias de vida, suas vivências em grupos e na sociedade.

Segundo Serpa (2011), o coordenador “vive crise de identidade”, pois, em seu cotidiano, realiza tarefas que não concernem com a sua principal função: formação docente. Esse profissional, muitas vezes, realiza tarefas que não lhe competem: cuidar de questões financeiras e burocráticas, substituir os professores nas suas ausências, ser o ajudante do diretor e, ainda, um inspetor que detecta problemas de comportamento dos discentes e docentes.

O supervisor escolar enquanto Coordenador

Pedagógico necessita pautar suas ações a partir do conhecimento do cotidiano escolar, porque, ao conhecê-lo na sua essência, cria as condições para planejar ações que permitam transformá-lo e melhorar a qualidade do ensino ali realizado. Assim, a prática do supervisor é norteada pelo conhecimento do cotidiano da escola e pela tendência pedagógica predominante no educandário.

O compromisso do supervisor escolar é a qualidade de formação humana e profissional que se processa nas instituições escolares, no sistema educacional brasileiro. Portanto, não termina no saber fazer bem e no saber o que ensinar, mas no trabalho articulador e orgânico entre a verdadeira qualidade do trabalho pedagógico que se tornará mais verdadeiro em suas ideias humanizadores (FERREIRA, 2006).

2.3. ORIENTADOR EDUCACIONAL: MEDIADOR NO AMBIENTE ESCOLAR

A orientação educacional, na atualidade integra a equipe de Coordenação Pedagógica das escolas acerca da formação destes profissionais, dedicando-se mais especificamente a vida dos educandos. A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional n. 9394/96 (BRASIL, 1996), no artigo de número 64, traz as diretrizes da formação inicial específica para o desempenho da função.

A formação de profissionais de educação para a administração, planejamento, inspeção, supervisão e orientação educacional para a educação básica, será feita em cursos de graduação de pedagogia ou em nível de pós-graduação a critério da instituição de ensino, garantindo nesta formação, a base comum nacional.

O orientador educacional, em meio às atribuições pertinentes à sua função, atua mais intensa e efetivamente com inúmeros desafios contemporâneos, decorrentes de questões interpostas pelo trabalho com a diversidade, como o da inclusão escolar. Ademais, com as situações emergentes do dia a dia, dentre as quais a violência escolar, o *bullying*, a infrequência, o uso de álcool e de outras drogas ilícitas. Profissional de extrema importância na mediação dos conflitos, bem como no encaminhamento de ações que contribuam com a melhoria do desempenho escolar dos alunos, tornando-se muito requisitado em todos os espaços da escola.

2.4. O TRABALHO COLETIVO ENTRE A SUPERVISÃO ESCOLAR E A ORIENTAÇÃO EDUCACIONAL

O Supervisor Escolar ou Coordenador Pedagógico tem como função auxiliar o professor no processo pedagógico e coordenar todas as ações pedagógicas, curriculares, didáticas e organizacionais. Ele dá o suporte às práticas de organização e gestão ajudando a desenvolver um ambiente de trabalho cooperativo e criativo, a fim de que o projeto pedagógico se desenvolva adequadamente.

Já o Orientador Educacional tem seu trabalho voltado para o aluno fazendo com que este tenha sua experiência escolar saudável e exitosa em termos de

aprendizagem. Cabe a este profissional articular escola e família, a fim de que a escola se torne um espaço educativo, solidário e ético, trabalhando com todos os segmentos da escola. Seu papel não é meramente procurar a família para reclamar do comportamento do aluno, nem ser um psicólogo, mas ser mais um profissional pronto a trabalhar para o crescimento da educação desses jovens.

Luck (2008, p. 7-8), ao discorrer sobre a escola afirma que:

A administração da escola, a supervisão escolar e a orientação educacional se constituem em três áreas de atuação decisiva no processo educativo, tendo em vista sua posição de influência e liderança sobre todas as atividades desenvolvidas na escola. O clima emocional de trabalho, o estabelecimento de prioridades de ação, o tipo de relacionamento professores-professores, professores-alunos, escola comunidade, dentre outros aspectos importantes da vida escolar, dependem, sobremaneira, da atuação dos elementos que ocupam aquelas posições.

O orientador educacional, junto à coordenação pedagógica e/ou supervisão escolar e direção, participa da promoção das formações dos professores na escola. Portanto, a orientação educacional, comprometida com as atribuições específicas da sua função descritas na proposta político pedagógica da escola, como integrante da equipe de coordenação pedagógica, assume, além do compromisso com a continuidade da própria formação, a de contribuir com a formação continuada dos professores da escola.

Tanto o supervisor quanto o orientador, assim como toda a equipe escolar devem contribuir para uma gestão democrática, buscando formação para a cidadania e formação profissional.

3. ESTUDO DE APLICAÇÃO: METODOLOGIA

Este trabalho apresenta o método que foi utilizado para o estudo e aprofundamento do problema e dos objetivos propostos. É importante salientar que o mesmo seguiu as orientações da pesquisa qualitativa e como técnica foi empregado o estudo de caso descritivo.

Metodologia é o caminho do pensamento e a prática exercida na abordagem da realidade. Ou seja, a metodologia inclui simultaneamente a teoria da abordagem, os instrumentos de operacionalização do conhecimento e a criatividade do pensador/pesquisador (MINAYO, 2007).

A pesquisa, de caráter qualitativo, aparece como uma proposta de averiguação de cunho científico, o qual permite que o investigado tenha maior participação, assimilação do procedimento e dos resultados obtidos. O fato de a análise qualitativa desvelar o contexto e acolher o ponto de vista do investigado, como dado de análise, traz propriedades quanto à realidade estudada. Nessa perspectiva a abordagem qualitativa surgiu como uma possibilidade de produção de conhecimento

científico, por levar em conta a realidade vivenciada pelo objeto em estudo, mediante seu contexto histórico, educacional e social.

3.1. SUJEITOS DA PESQUISA

A coleta de dados se deu junto à equipe de Coordenação Pedagógica em uma escola da rede pública estadual no noroeste do estado do Rio Grande do Sul.

A equipe é composta por um Supervisor Escolar e um Orientador Educacional. A entrevista foi realizada com estes dois profissionais que constituíram os sujeitos da pesquisa.

3.2. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS

Para Gil (1996), o estudo de caso é atualmente adotado na investigação de fenômenos das mais diversas áreas do conhecimento, onde a coleta de dados é feita mediante o concurso dos mais diversos procedimentos, onde os mais usuais são: a observação, a análise de documentos, a entrevista e a história de vida. Neste trabalho, os dados foram coletados através de entrevista com um Orientador Educacional e com um Supervisor Escolar de um educandário da rede pública estadual do Rio Grande do Sul.

Nesta etapa de coleta de dados, são combinadas várias técnicas, tais como: entrevistas, observações, pesquisa documental e bibliográfica. As fontes de coleta de dados mais utilizados nas pesquisas sociais são: a observação, os documentos e os registros, a entrevista e a dinâmica de grupo (YIN, 2001; MINAYO, 1994). Neste estudo foram empregadas as técnicas da entrevista e de observação.

Conforme Triviños (1987) entende-se por entrevista semi-estruturada, aquela que parte de certos questionamentos básicos, apoiados em teorias e hipóteses, que interessam à pesquisa. Desta maneira o informante, seguindo espontaneamente a linha de seu pensamento e de suas expectativas dentro do foco principal colocado pelo investigador, começa a participar do conteúdo da pesquisa dando as suas contribuições e impressões.

3.3. ANÁLISE DOS RESULTADOS

Segundo Yin (2001), a análise dos dados consiste em examinar, categorizar, classificar em tabelas, testar e recombinar as evidências qualitativas para tratar os resultados do estudo.

Para a análise dos dados coletados, foi utilizada a técnica de Minayo (2007) que utiliza a trajetória da análise de conteúdo apresentando as seguintes etapas: Pré-análise; exploração do material e tratamento dos resultados/ inferência/ interpretação. Segundo o autor, as obras que tratam desta técnica costumam apresentar as seguintes etapas:

a)Pré-análise: inicialmente faz-se uma leitura compreensiva do conjunto do material selecionado, de forma exaustiva, e desta forma busca-se, em primeiro

lugar, uma visão de conjunto: aprender as particularidades do conjunto de material; elaborar pressupostos que servirão de base para a análise e interpretação do material, escolher formas de classificação inicial e por último determinar os conceitos teóricos que orientarão a análise.

b)Exploração do material: de grande importância, pois vai além das falas e dos fatos. Para que isso ocorra é necessária a identificação e problematização das idéias explícitas e implícitas no texto; busca de sentidos mais amplos atribuídos às ideias e por último, ocorre o diálogo entre as ideias problematizadas, as informações provenientes de outros estudos do assunto e o referencial teórico do estudo.

c)Tratamento dos dados: etapa final onde se elabora uma síntese interpretativa através de uma redação dialogando com os temas, objetivos, questões e pressupostos de pesquisa.

Apresenta-se a seguir a análise obedecendo-se ao proposto por Minayo (2007).

3.4. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Os profissionais da Coordenação Pedagógica necessitam ter conhecimento sobre seu papel dentro da escola e sobre suas atribuições diárias para que seu trabalho educacional não se torne desconexo do processo de ensino e aprendizagem.

TABELA 1: Perfil dos Entrevistados

Entrevistado	Tempo de atuação na Educação	Tempo de atuação na Coordenação Pedagógica	Formação Profissional
Profissional 1	36 anos	30 anos	Pedagogia, Especialista em Orientação Educacional, Pós-Graduação em Fundamentos Teóricos da Prática Pedagógica.
Profissional 2	15 anos	3 anos	Licenciatura em Letras – Língua Inglesa, Pós-Graduação em Interdisciplinaridade.

Conforme o profissional 1 “o coordenador pedagógico desenvolve papel articulador que integre os personagens do processo educativo que é a promessa da qualidade do ensino e do sucesso escolar do aluno. Esse processo é cooperativo e integrado com todos os setores da escola.”

O profissional 2 destaca entre as várias atribuições do coordenador pedagógico, que o mesmo “precisa identificar as angústias e os anseios dos professores e buscar formas de oferecer um trabalho educacional de qualidade. O coordenador pedagógico deve ser o articulador do educandário, buscando a integração entre a família e a escola, sabendo ouvir, olhar e falar com todos os que procuram pela sua atenção.”

Para Libâneo (2001), o coordenador pedagógico é aquele que responde pela viabilização, integração e articulação do trabalho pedagógico, estando diretamente relacionado com os professores, alunos e pais. Junto ao corpo docente o coordenador tem como principal atribuição a assistência didática pedagógica, refletindo sobre as práticas de ensino, auxiliando e

construindo novas situações de aprendizagem, capazes de auxiliar os alunos ao longo da sua formação.

Uma das dificuldades do coordenador para o bom desenvolvimento de suas tarefas é o desvio de função, pois as escolas não possuem profissionais específicos para cada função. Os dois profissionais entrevistados destacam que *“fazem de tudo na escola”*. O profissional 2 acredita que *“faz parte da rotina o desvio de função, uma vez que não temos um funcionário específico para o almoxarifado, por exemplo. O tempo todo estamos pedindo materiais. Quando um aluno se machuca não temos ninguém específico para fazer um curativo, entre outras situações.”* O profissional 2 ainda pondera que *“existe a necessidade de ajudar em diversas situações e que muitas vezes o desvio de função da torna-se constante para que rotina da escola tenha um bom andamento.”*

Conforme Christov (2010), os Coordenadores Pedagógicos, sentem-se frustrados por não conseguirem executar suas funções. As reuniões que realizam com os docentes servem apenas para dar informação e nada mais uma vez que os coordenadores são chamados a todo o momento para resolverem problemas emergenciais que aparecem no dia a dia da escola.

Os profissionais de coordenação pedagógica sempre terão barreiras para ultrapassar, assim como, lidar com conflitos entre colegas, pais e alunos. Observando esses contrastes os profissionais entrevistados consideraram algumas dificuldades que impactam no desenvolvimento de sua função, como: a ausência de comunicação entre os setores, a falta de trabalho em equipe, a deficiência do comprometimento da família com a escola, a carga horária incompatível com horário de reuniões, planejamentos e avaliações do projeto educacional e a dificuldade em seguir uma agenda e planejamento próprio.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa propôs como objetivo geral, conhecer as funções inerentes ao Coordenador Pedagógico e ao Orientador Educacional, identificando situações nas quais ocorrem desvios de função. Ainda, conhecer as maiores dificuldades destes profissionais de educação e comparar a prática diária com referenciais teóricos que dão suporte ao desenvolvimento do estudo. Para que o trabalho não se limitasse à teoria, foi realizada entrevista para coleta de dados com profissionais da área estudada. Os conceitos da revisão bibliográfica e a entrevista do estudo serviram de apoio a pesquisa qualitativa abordando os termos: coordenador pedagógico e orientador educacional. Pôde-se chegar, assim, as seguintes conclusões:

Em relação ao objetivo *“Analisar os principais conceitos sobre Coordenação Pedagógica e Orientação Educacional”* inferiu-se que a Coordenação Pedagógica tem como princípio orientar e coordenar o grupo de professores. Entende-se que o Orientador Educacional trabalha diretamente com o aluno, criando situações de diálogo, buscando resolver problemas e que os alunos podem apresentar no seu dia a dia, além de estreitar os laços entre o educandário e a comunidade escolar.

Ao tratar o objetivo *“Identificar as funções destinadas ao Coordenador Pedagógico e ao Orientador Educacional”* concluiu-se que o Supervisor Escolar terá por principal atribuição coordenar o processo de construção e formação coletiva dos professores assim como executar a Proposta Político Pedagógica. Além de investigar, diagnosticar, implementar, avaliar e supervisionar ações que objetivem a articulação dos educadores, criando processos de integração com a escola. Assim como, o Orientador Educacional terá como sua principal atribuição planejar e coordenar a implantação do Serviço de Orientação Educacional em nível escolar e de comunidade. Além de coordenar a orientação vocacional do educando e o processo de informação educacional.

Verificando o objetivo *“Conhecer os diferentes contextos em que os profissionais da Coordenação Pedagógica atuam”* pôde-se afirmar que o coordenador pedagógico é um profissional essencial na escola contemporânea, pois ele atua como articulador, mediador e líder perante docentes, os alunos e a comunidade escolar. Esse profissional auxilia os alunos e os professores na busca de um ensino-aprendizagem significativo, através de uma organização e realização do projeto político pedagógico.

Em relação ao objetivo *“Identificar as causas que desencadeiam desvios de função no desempenho da Coordenação Pedagógica e da Orientação Educacional”*, concluiu-se que o desempenho da Coordenação Pedagógica é afetado com as tarefas extras que caracterizam os desvios de função. Os profissionais acabam deixando suas metas, temporariamente de lado, para auxiliar em funções emergenciais, sejam elas, burocráticas ou do dia adia como curativos em alunos e organização de materiais didáticos para os alunos e professores. Percebe-se que os entrevistados entendem as tarefas extras e o quanto elas tardam o alcance de suas metas iniciais, mas nenhum deles nega-se a realizá-las, sabendo que é necessário na escola pública o empenho de todos.

Analisando o objetivo: *“Propor alternativas para um melhor desempenho da função de Coordenação Pedagógica e Orientação Educacional”*, inferiu-se que o trabalho do Coordenador Pedagógico e do Orientador Educacional é complexo, principalmente em suas principais atribuições. Por isso uma opção seria a organização de uma agenda pré-determinada com o grupo de docentes, visando um bom planejamento e a formação continuada. Outra alternativa seriam reuniões para pré-estabelecer e reorganizar as tarefas extras, não sobrecarregando apenas um profissional da escola.

Ao destacar a formação do coordenador pedagógico, evidenciou-se que isto por si só não garante um ensino de qualidade, pois ele sozinho não pode mudar a escola. A formação pedagógica é de grande importância na vida profissional do Coordenador Pedagógico e do Orientador Educacional, pois auxilia nas questões didáticas e burocráticas. Para o desenvolvimento de um trabalho eficiente, a formação inicial e a formação continuada são importantes para a evolução das tarefas que o Coordenador Pedagógico e o Orientador Educacional exercem. Traz clareza em suas atribuições para que possam de fato realizá-las e deixar

de ser o “faz tudo” e esquecer o termo “apagar incêndios”.

O Coordenador Pedagógico e o Orientador Educacional facilitam a construção de um ambiente democrático e participativo e que busca a produção do conhecimento, resultando em uma educação de qualidade para todos os personagens do processo educativo. Estes profissionais podem auxiliar em situações diversas, no entanto, seu foco principal deve ser a de integrar os setores da escola, mediar momentos de conflito, ser um elo entre aluno/professor e professor/direção, focando em seu papel formativo, trazendo formações continuadas e criando situações de planejamento com o grupo docente. O Coordenador Pedagógico e o Orientador Educacional devem agir de forma integrada desenvolvendo maneiras de propiciar diferentes formas de ensino, buscando auxiliar os professores e os alunos em suas dificuldades pedagógicas e de aprendizagem.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Senado Federal. Lei n. 9.394 de 20 de dezembro de 1996. **Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional**. Brasília, 1996.

CHRISTOV, Luiza Helena da Silva. Garota Interrompida: Metáfora a ser enfrentada. In: PLACCO, Vera Maria Nigro de Souza; ALMEIDA, Laurinda Ramalho de (Org.). **O coordenador pedagógico e o cotidiano da escola**. São Paulo: Loyola, 2010.

FERREIRA, Naura Syria C. **Supervisão educacional no Brasil: trajetória de compromissos no domínio das políticas e da administração da educação**. In: FERREIRA, N. S. C. (Org.). **Supervisão Educacional para uma escola de qualidade: da formação à ação**. 5. ed. São Paulo: Cortez, 2006.

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir**. 18. ed. Petrópolis: Vozes, 1987.

GIL, Antônio Carlos. **Projetos de pesquisa: como elaborar**. São Paulo: Atlas, 1996.

LIBÂNEO, José Carlos. **Organização e de gestão da escola: teoria e prática**. Goiânia: Alternativa, 2001.

LÜCK, Heloísa. **Ação Integrada: administração, supervisão e orientação educacional**. 26. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2008.

MINAYO, Maria Cecília de Souza; ROMEU GOMES, Suely Ferreira Deslandes. **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 25 ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2007.

PIMENTA, Selma Garrido. **Saberes pedagógicos e atividade docente**. São Paulo: Cortez, 2000.

PIMENTA, Selma Garrido. LIMA, Maria do Socorro Lucena. **Estágio e docência**. São Paulo: Cortez, 2004.

SERPA, Dagmar. Coordenador pedagógico vive crise de identidade. Edição especial “Os caminhos da coordenação pedagógica e da formação de professores”. **Fundação Victor Civita, Edição Especial**, n. 6. jun. 2012.

TRIVIÑOS, Augusto Nivaldo Silva. **Introdução à pesquisa em ciências sócias: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987.

YIN, Roberto K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 2. ed. Porto Alegre: Bookmam. 2001.

FABRICAÇÃO DE UM PRODUTO À BASE DE SORO LÁCTEO COMO FORMA DE REAPROVEITAMENTO DE RESÍDUOS EM UMA AGROINDÚSTRIA DA REGIÃO OESTE DE SANTA CATARINA

Doutora Cristiane Tonezer¹
Mestre Elisângela Pinheiro²
Acadêmica Milene Aparecida Primmaz³

RESUMO

A região oeste de Santa Catarina é conhecida pelo seu grande número de agroindústrias, dentre estas se encontram as de processamento de leite. Um dos problemas decorrentes destas agroindústrias é o destino dos resíduos, com destaque para o soro lácteo. Uma forma para o reaproveitamento deste soro é utilizá-lo como matéria-prima para outros produtos, gerando para as agroindústrias novas alternativas de investimento, diversificando suas atividades. Portanto, esta pesquisa visa caracterizar uma agroindústria da região e desenvolver um produto a base do soro do leite, que a partir deste momento torna-se matéria prima. A metodologia caracterizou-se como qualitativa. Primeiramente, foi feita uma visita em uma agroindústria da região, após identificar a necessidade de aproveitamento do soro do leite, se propôs a elaboração de uma bebida láctea. Aceitando a sugestão, iniciou-se os testes, com a matéria prima (soro) disponibilizada pela empresa através do método experimental. Observou-se que o pH do leite e do soro disponibilizado pela empresa estavam de acordo com as normas e legislações, e testes de contaminação microbiológica. Sobre a produção da bebida láctea, os dados obtidos através de experimentação mostraram que a consistência e a qualidade, medida através da análise sensorial, depende do percentual de soro utilizado. Em relação aos sabores, buscou-se diferenciá-los dos convencionais, foram utilizados limão, maracujá e kiwi. Como conclusão, os resultados dos testes foram satisfatórios, sendo verificada que a fabricação desta bebida pode ser uma alternativa viável para evitar o desperdício do soro.

PALAVRAS-CHAVES: Soro lácteo. Agroindústria Familiar. Bebida láctea.

1. INTRODUÇÃO

Este artigo buscará descrever uma ação desenvolvida em um projeto de extensão denominado Programa de Apoio a Processos Participativos e Desenvolvimento Local (PAPEL), que tem como objetivo apoiar processos de desenvolvimento local, através de instrumentos metodológicos como o Diagnóstico Rápido Participativo (DRP).

ABSTRACT

Através da metodologia supracitada, diagnosticou-se a principal demanda de uma agroindústria familiar produtora de queijo da região oeste de Santa Catarina, sendo esta - a necessidade de criação de novos produtos através do resíduo do leite. Esta demanda foi atendida pela equipe do PAPEL no ano de 2017. Este artigo tem como objetivo contextualizar a agroindústrias familiares em questão e descrever a prototipação do produto sugerido.

A produção de leite é a principal fonte de renda de muitas famílias da região oeste catarinense. A partir de meados dos anos 1980 e início dos 1990, uma boa parte dos agricultores desta região foi excluída do

¹Cristiane Tonezer, professora da Universidade Comunitária da Região de Chapecó-UNOCHAPECÓ, tonezer@unochapeco.edu.br

²Elisângela Pinheiro, professora da Universidade Comunitária da Região de Chapecó-UNOCHAPECÓ, e.pinheiro@unochapeco.edu.br

³Milene Aparecida Primmaz, acadêmica do curso de Engenharia de Produção da Universidade Comunitária da Região de Chapecó-UNOCHAPECÓ, milene.primmaz@unochapeco.edu.br

processo de integração suinícola, estes encontrando na atividade leiteira uma alternativa para utilizar os recursos da propriedade, ocupar a mão-de-obra familiar e substituir a renda, antes obtida com a venda de suínos. (MELLO; SCHMIDT,1998).

Segundo Mello (1998) um aspecto positivo que se reveste de grande importância na viabilidade das unidades familiares de produção de leite do oeste catarinense é o fato de esta possibilitar o ingresso mensal de receitas. Para Mello e Schmidt (1998) por estes motivos a produção de leite pode ser considerada, hoje, a nova atividade “âncora” da maioria das propriedades familiares do Oeste catarinense.

A prática do beneficiamento do leite também é uma realidade da região, porém esta surgiu a partir de técnicas rudimentares, sendo que agricultores elaboravam produtos para consumo próprio, através de um saber fazer passado de geração para geração.

Com o passar do tempo, algumas agroindústrias de processamento de leite se destacaram na região, e um dos principais motivos, é pelo fato dos produtos possuírem uma característica artesanal.

As agroindústrias familiares do oeste de Santa Catarina caracterizam-se por serem pequenas unidades industriais localizadas no meio rural, de gestão de agricultores familiares que carregam seus valores culturais, seu “saber-fazer”, “lógica de produção diversificada” da agricultura familiar, demonstrando assim inserir-se na dinâmica sugerida pela “nova competição” (PETTAN, 2005). A especialização e a produção em escala, enquanto viabilizam a integração dos agricultores com as grandes indústrias, representam, paradoxalmente, um caminho que mina as possibilidades de inserção em um mercado agroalimentar mais reflexivo, que valoriza outros atributos dos produtos, além dos preços. (MELLO; SCHMIDT,1998).

Nas propriedades familiares do oeste catarinense existem diferentes modelos técnicos de produção e de transformação de leite, que podem resultar em características valorizadas pelo mercado consumidor.

O leite e seus derivados merecem destaque por constituírem um grupo de alimentos de grande valor nutricional, uma vez que são fontes consideráveis de proteínas de alto valor biológico, além de conterem vitaminas e minerais. O consumo habitual desses alimentos é recomendado, principalmente, para que se atinja a adequação diária de ingestão de cálcio, um nutriente que, dentre outras funções, é fundamental para a formação e a manutenção da estrutura óssea do organismo (MUNIZ, 2013).

Por outro lado, as agroindústrias produtoras de derivados de leite têm enfrentado grandes problemas com os resíduos gerados em sua produção, destacando-se aqui o soro lácteo (LAGRANGE e DALLAS, 1997; CETESB, 2008). Estima-se que para cada quilo de queijo produzido, a indústria de laticínios gere nove quilos de subproduto com alta concentração de matéria orgânica (FARIA, 2004; BIEGER e RINALDI, 2009). No âmbito ambiental, é a diminuição de soro

lácteo descartado incorretamente que eleva a sua importância, com menos poluição ao meio ambiente. E também contribuindo para a produção de um novo produto alimentício através desse resíduo.

O soro é um subproduto extraído do leite durante o processo de fabricação de queijos, contém alto teor nutricional, como, proteínas, aminoácidos essenciais, rico em vitaminas hidrossolúveis: B1, B6, B12 e B2, excelente fonte de minerais: cálcio, potássio e zinco; funciona como isotônico natural, proteína completa, são de fácil digestão e oferecem benefícios fisiológicos e funcionais.

Para Lima *et al.*, (2009), o soro do leite apresenta proteínas que possuem um dos mais altos índices de valor biológico, quando comparadas com outras fontes proteicas como ovos, carnes e, principalmente a soja.

Uma forma de aproveitamento do soro lácteo da fabricação de queijos é utilizando-o como matéria prima para outros produtos, sendo um deles a bebida láctea, a qual será apresentada neste trabalho.

A bebida láctea é um dos produtos que é produzida, utilizando o soro de leite em sua composição. Segundo Vieira e Lourenço (2005), a bebida láctea é um derivado elaborado com leite e soro, podendo ser fermentado ou não, acrescido de outros ingredientes alimentícios, tais como polpas de frutas, creme e gorduras vegetais.

De grande aceitação no mercado, a bebida láctea é bastante nutritiva e, atualmente, vem sendo considerada como uma maneira de aproveitar o soro, na forma líquida, além de evitar a poluição do ambiente. Por este motivo este estudo objetiva criar uma bebida láctea a partir do soro do leite descartado por uma agroindústria da região oeste de Santa Catarina.

2. DESENVOLVIMENTO

2.1. METODOLOGIA

Esta pesquisa teve como objetivo desenvolver uma bebida à base do soro do leite. Para tanto, foi realizado um estudo de caso em uma agroindústria familiar da região oeste de Santa Catarina. Por questões éticas, esta recebeu o nome de agroindústria familiar ABC.

O método utilizado foi o qualitativo. A pesquisa qualitativa é preponderantemente exploratória. São utilizadas quando se busca alternativas para a solução de problemas. Conforme Richardson (1989) este método difere, em princípio, do quantitativo, à medida que não emprega um instrumental estatístico como base na análise de um problema, não pretendendo medir ou numerar categorias.

Utilizou-se a abordagem exploratória, indutiva e experimental, pois se apresentam métodos baseados em variáveis, experiências e testes realizados e analisados, assim como visitas *in loco*, em uma agroindústria familiar do ramo de laticínios.

As pesquisas exploratórias, na concepção de Gil (1999, p. 43), “têm como principal finalidade

desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias, tendo em vista, a formulação de problemas mais precisos [...]”. No caso da agroindústria, foram feitas visitas para a análise e conhecimento do espaço, sua produção e possíveis demandas.

A abordagem indutiva justifica-se pelo fato de que a pesquisa partiu de uma análise geral das agroindústrias familiares para uma demanda particular (Agroindústria Familiar ABC).

O diagnóstico da agroindústria ABC foi realizado a partir do instrumento Diagnóstico Rápido Participativo (DRP). Para Chambers e Guijt (1995), o DRP é considerado mais que o simples exercício de diagnóstico e coleta de dados, sua principal característica reside no fato de representar uma metodologia aberta, sobre a qual pode-se construir novos caminhos e técnicas.

A partir do Diagnóstico Rápido Participativo observou-se como problemática que a agroindústria ABC, gerava grande quantidade de soro lácteo o qual se tornava uma dificuldade no momento de ser descartado, por este fato se sugeriu o desenvolvimento de um produto, para o uso do resíduo.

Para o desenvolvimento desse novo produto, utilizou-se a abordagem experimental, este se concretizou na realização de testes e experimentos para possíveis conclusões, compreensão e diagnóstico do processo estudado.

Os testes sensoriais são definidos pela Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT), segundo as normas ABNT NBR ISO 8587:2015, ABNT NBR ISO 8589:2015, ABNT NBR ISO 13300-2:2015, ABNT NBR ISO 13300-1:2015, ABNT NBR ISO 8586, ABNT NBR ISO 11132, ABNT NBR ISO 5495, ABNT NBR ISO 11136.

A elaboração de bebidas lácteas fermentadas é de competência do Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento (MAPA), conforme a Instrução Normativa nº16 de 23 de agosto de 2005. Contudo, considerando a competência da Anvisa para avaliação de segurança de uso e eficácia de alegações, há um acordo entre Anvisa e MAPA e quando uma empresa tem interesse em usar alegação de propriedade funcional e ou de saúde em produtos que sejam de competência do MAPA, a empresa deve solicitar primeiro a avaliação da eficácia da alegação pretendida à Anvisa. Quando a Anvisa conclui essa avaliação, ela emite um parecer de aprovação ou indeferimento e envia à empresa com cópia para a área competente do MAPA.

Durante todo o processo foram feitas pesquisas bibliográficas em diferentes fontes, como livros, sites da internet, legislações, normas, entre outras.

3. RESULTADOS E DISCUSSÕES

3.1. INDÚSTRIA

A agroindústria familiar ABC produz uma variada linha de queijos, como o queijo colonial temperado com orégano e tomate seco, queijo colonial tradicional, queijo

prato e ricota fresca. Tendo em vista acrescentar alguns tipos de queijo futuramente, tanto quanto outros produtos.

Em 1998 iniciou-se uma produção caseira de queijos, cuja sobra de consumo era vendida nas casas da cidade, através disso a família visualizou uma oportunidade de ganhar dinheiro. Esta iniciativa deu origem à empresa deste estudo.

As atividades começaram em uma fábrica montada junto à própria casa, com a produção artesanal do queijo colonial. Em 2007 construiu-se um novo espaço, que passou a ser administrado pela filha mais velha da família.

Em um primeiro momento a mão de obra era apenas familiar, mas com o novo espaço/ampliação surgiu à necessidade de contratar funcionários de fora da propriedade. Atualmente a empresa conta com 15 funcionários, tendo a marca presente em mais de 30 municípios de Santa Catarina.

Com uma estrutura física de 200 metros e produzindo cerca de 120 mil unidades de queijo por ano, a empresa vem aumentando significativamente sua produção. Utilizando de tecnologias cada vez mais atuais, apresentando melhorias na infraestrutura interna e externa e trabalhando com o objetivo de produzir queijos com qualidade diferenciada, coloniais e monitorados por um rígido controle de qualidade.

Após breve contextualização, buscou-se diagnosticar os pontos altos e baixos da agroindústria familiar ABC. A quadro 1 mostra as potencialidades e os limites da mesma.

Quadro 1: Potencialidades e limites da agroindústria familiar ABC

Potencialidades	Limites
- Produto mais artesanal	- Logística
- Baixo custo de infraestrutura	- Competitividade
- Mão de obra qualificada	- Diminuição das vendas devido à crise financeira atual
	- Desperdício do soro lácteo

Fonte: Elaborado pelos autores (2017).

As potencialidades encontradas na empresa devem ser desenvolvidas e aprimoradas, entre elas a colocação no mercado de um produto mais artesanal, o queijo que é o carro chefe, vem sendo uma potencialidade dentro da empresa desde o seu surgimento, porém, apenas agora a empresa está criado um queijo mais colonial.

O sucesso de um produto começa na observação de sua oportunidade, passa pela avaliação da potencialidade da empresa em fabricá-lo, vendê-lo e entregá-lo e se consolida com o comprometimento e com a performance.

A procura dos consumidores por produtos artesanais envolve um “contexto marcado por uma ansiedade contemporânea diante da alimentação, evidenciado na observável queda de confiança de consumidores em processos de produção de alimentos padronizados pela indústria agroalimentar” (SOUSA, MENASCHE & CERDAN, 2011, p.7).

A característica artesanal que a empresa vem buscando trazer, torna-a mais competitiva no mercado, obtendo produtos diferentes e menos industrializados, possuindo também significados emocionais e simbólicos há alguns consumidores.

Para Zuin & Zuin (2008) com foco no comportamento do consumidor, tem-se observado que os mesmos têm exigido no mercado produtos artesanais, os quais possuem um conjunto de valores e símbolos que remetem à ideia de qualidade.

Isso significa dizer que “a busca por essa qualidade é tanto por uma questão de saúde, como também, pela qualidade simbólica presente nesses alimentos, como tradição, origens e raízes, pois esses alimentos trazem arraigados na sua constituição a história particular de uma comunidade, de um território, de um grupo ou de uma região que o fizeram como únicos” (ZUIN & ZUIN, pág.111, 2008).

Outra questão que dá mais valor ao produto artesanal é a pequena quantidade de componentes químicos que afetam a saúde de quem os consomem. A alimentação saudável é cada vez mais procurada, consumindo produtos mais artesanais se tem a ideia de que há mais segurança na vida alimentar.

Voltando à agroindústria em análise destaca-se que o baixo custo de infraestrutura da empresa deu-se desde sua criação, sendo ela construída na propriedade da família. Os investimentos são bem vistos pelos donos da empresa, que buscam por aprimoramento e diversificação de produtos para elevar o seu nível de produção e qualidade.

Em relação à mão de obra, a empresa busca priorizar a contratação de pessoas que estejam se qualificando, estudando na área onde atuam dentro da empresa. Conforme Drucker (2001) em uma economia competitiva, além da qualidade, é o desempenho das pessoas, e principalmente dos administradores, que determina o sucesso da mesma.

A gestão das pessoas dentro da empresa a qualifica, obtendo resultados melhores e mais saudáveis de convívio entre todos, trazendo ideias que possam ajudar no melhoramento da produtividade.

A logística é considerada um limite para a agroindústria em questão, isso porque a mesma está situada no meio rural. O deslocamento até os pontos de venda é difícil, o que faz aumentar o gasto da produção e consequentemente o valor do produto final. Cobra (1990) afirma que a eficiência de um sistema de comercialização pode ser medida a partir de sua capacidade de atender o mercado consumidor com um fluxo equilibrado de produtos de qualidade, a preços estáveis e acessíveis. Conforme Orsolin (2013) para a formação da rede de contatos faz-se necessário dispor de um meio e/ou canal de comunicação que possibilite esta interface com o consumidor, e de forma ágil. Neste caso, o telefone assume papel relevante no processo de comercialização.

Com o crescimento econômico que a empresa vem tendo, ela deve se adequar a esse fator para que não atrapalhe sua competitividade do mercado consumidor.

Outro limite é a competitividade, isso porque como já se destacou a região do oeste de Santa Catarina possui um elevado número de agroindústrias familiares processadoras de leite. Por este motivo a empresa busca continuamente melhorar a estrutura física, investindo em qualidade do produto e diversificação.

A concorrência engloba o processo de disputa por consumidores (intermediários ou finais) que pode se dar por meio de vários atributos tais como preço, qualidade, regularidade de oferta, inovação. As variáveis relevantes de concorrência dependem de características intrínsecas dos produtos ou a eles atribuídas pelos consumidores. Dessa forma, podem ser identificados diferentes padrões de concorrência (FARINA; ZYLBERSTAJN, 1994). Assim, sobrevivem à competição desenvolvendo-se novos produtos, novas tecnologias, novas formas de se organizar e se qualificar.

Para Best (1990), o mercado agroalimentar não busca somente desenvolver o consumo de massa por meio da padronização dos produtos, da uniformização e da concorrência do preço, mas também desenvolve estratégias de diferenciação de produtos e segmentação da clientela. A orientação para mercados com características específicas revela que, ao lado do preço, outras características ganham importância, dentre elas: as nutricionais, o serviço, a diversidade, a confiabilidade e a clareza da informação.

Atualmente, com a forte concorrência entre as agroindústrias e uma economia relativamente baixa no país, avança-se para a diminuição das vendas. Orsolin (2013) relata que em relação a preço, devido a sazonalidade dos produtos, ocorre uma oscilação muito grande, principalmente em períodos de safra. Conhecer e estar estruturado para enfrentar essas oscilações é imprescindível para o sucesso do empreendimento. A oscilação pode gerar um excesso de produtos armazenados, muitas vezes tendo de ser descartados pelo tempo de validade, trazendo prejuízos para a empresa.

Outro limite destacado pela agroindústria familiar ABC é o desperdício do soro lácteo, segundo a empresa, no verão parte do mesmo é utilizado para fabricação da ricota, porém, no inverno a demanda por este produto diminui significativamente, daí surge a necessidade de se reutilizar o soro lácteo em outros produtos.

Sabe-se que sobreviver em um ambiente cada vez mais competitivo não é uma tarefa fácil, por este motivo, propõe-se o desenvolvimento de um novo produto à base do soro do leite - a bebida láctea, a fim de diversificar e inovar a produção da agroindústria familiar em questão, aproveitando a matéria prima até então descartada como uma nova alternativa de renda.

3.2. A REUTILIZAÇÃO DO SORO LÁCTEO

A opção por estudar o uso do soro lácteo em novos produtos da agroindústria, é proveniente da sua grande quantidade produzida e a maior parte descartada sem destino.

As proteínas do soro são utilizadas em diversos produtos alimentícios como leite desproteínizado,

queijos, ricota, doce de leite, bebidas lácteas entre outros, pelo seu alto valor nutricional e por conferir excelentes propriedades funcionais, nutricionais e aromáticas a esses produtos (VIOTTO e MACHADO, 2007; SILVA, 2010).

Através do Diagnóstico Rápido Participativo (DRP) realizado com o gerente de produção da agroindústria foi relatado o desperdício desse resíduo (soro lácteo), considerando a ideia de reutilizar o mesmo na fabricação de um novo produto, surgiu então à produção de uma bebida láctea, a qual se utiliza de uma quantidade considerável de soro, que é aplicado apenas na fabricação de ricota, sendo o excedente descartado para o trato animal. Além de a ricota ter consumo sazonal que acarreta em certa época do ano uma perda maior do resíduo.

Apartir dessa ideia de reaproveitar o soro lácteo, voltou-se para a universidade com esta demanda, foi pesquisado e observado que a bebida láctea seria uma forma de reutilização, trazendo um produto inovador, que não havia ainda no mix de produtos da agroindústria familiar, que poderia ser aceito pelos consumidores e comprado em todas as épocas do ano, não trazendo impasses para a análise de sua fabricação.

Depois de várias pesquisas bibliográficas se obteve uma base de como desenvolver a bebida láctea, os ingredientes usados na mesma e suas técnicas de fabricação.

Nas buscas realizadas identificou-se que a fabricação deve conter algumas exigências do regulamento técnico de identidade e qualidade, como o que se entende por bebida láctea, qual formulação deveria ser usada na mesma e os tipos em que se classificam.

3.3. DESCRIÇÃO/DEFINIÇÃO BEBIDALÁCTEA

Compreende-se por bebida láctea o produto lácteo resultante da mistura do leite que pode ser in natura, pasteurizado, esterilizado, UHT, reconstituído, concentrado, em pó, integral, semidesnatado, parcialmente desnatado ou desnatado e soro lácteo líquido, concentrado e em pó, adicionado ou não de produto ou substância alimentícia, gordura vegetal, leite fermentado, fermentos lácteos selecionados e outros produtos lácteos. Com a base láctea representada por pelo menos 51% do total de ingredientes do produto.

A bebida láctea possui alguns ingredientes obrigatórios que a definem, constituído de leite, soro de leite e para bebida láctea fermentada isoladamente ou em combinação de cultivos de bactérias lácticas, cultivos de bactérias lácticas específicas ou leite fermentado. Com ingredientes opcionais divididos em duas categorias, os lácteos e os não lácteos.

Esta bebida contém características sensoriais da consistência que devem ser líquidas, com diferentes graus de viscosidade, segundo sua composição. De coloração branca ou de acordo com o ingrediente alimentício ou corante adicionado. E com odor e sabor característico ou de acordo com o ingrediente alimentício ou substância aromatizante, saborizante adicionados.

A bebida láctea também integra as práticas de higiene para elaboração, que deveram estar de acordo com a Portaria nº 368, de 4 de setembro de 1997, que aprovou o Regulamento Técnico sobre as Condições Higiénico-Sanitárias e de Boas Práticas de Fabricação para Estabelecimentos Elaboradores / Industrializadores de Alimentos, referente a ANVISA.

3.4. DESCRIÇÃO DOS RESULTADOS OBTIDOS NA PESQUISA

Os resultados obtidos deram-se a partir da técnica experimental e através de testes sensoriais.

A matéria prima era fornecida pela empresa ABC, a mesma chegava ao laboratório em temperatura e condições adequadas para ser utilizada para os testes.

Primeiramente, eram coletadas amostras do leite e do soro lácteo, para ser realizada a análise do pH dos mesmos. Utilizando o pHmetro (Quimis), era possível analisar o valor do pH para o leite, igual a 6,75 e o do soro lácteo de 6,58 como mostra a figura 1.

Figura 1: A) pHmetro (Quimis) exibindo o valor do pH e temperatura do leite; B) pHmetro (Quimis) exibindo o valor do pH e temperatura do soro lácteo.



Fonte: Fotografia das autoras, Chapecó, 2017.

Estes valores estão dentro das normas especificadas para estes tipos de produtos.

Depois de verificado, que o pH estava de acordo com o que a legislação determinava, o leite e o soro lácteo eram filtrados, e os equipamentos utilizados na fabricação higienizados.

Os ingredientes então utilizados eram medidos de acordo com a quantidade necessária de cada um. Em seguida o soro lácteo era adicionado em um recipiente de inox e aquecido na temperatura de 70 ° C, durante 30 minutos, o mesmo procedimento era realizado com o leite, sendo aquecido a 85° C, por aproximadamente 30 minutos.

Depois de aquecidos pelo tempo necessário, o soro lácteo e o leite eram misturados e acrescentado o estabilizante gelatina, logo após resfriados até uma temperatura entre 42°C e 45°C, para então ser adicionada a cultura láctea. Em relação a esta, utilizou-se dois tipos - o fermento termofílico e o iogurte natural. Na realização dos testes, percebeu-se uma diferença na textura da bebida láctea em comparação a utilização do fermento termofílico e o iogurte natural. O iogurte natural deixa a mesma com um aspecto mais consistente, já com a utilização do fermento termofílico, foi possível perceber que o aspecto era menos consistente, uma bebida mais líquida. E o tempo de fermentação do fermento termofílico é maior que o do iogurte natural.

Em seguida a mistura era mantida a uma temperatura entre 42°C e 45°C por 3 a 4 horas para que

ocorresse a fermentação, a qual deixou a bebida láctea com a consistência desejada. Para cessar a fermentação, resfriava-se a mistura até 20°C.

A partir desse momento os sabores já podiam ser adicionados de acordo com o desejado, para esta pesquisa foram escolhidos três sabores artificiais - o maracujá, o limão e o chocolate e um sabor natural - o kiwi.

Para os sabores artificiais o saborizante em pó era diluído na água antes de bater no liquidificador, junto com açúcar a gosto e a mistura. Para o natural era feito uma calda, com a polpa da fruta, açúcar e água, e depois batido com a mistura já pronta.

O insucesso dos sabores foi apenas com o de chocolate, não se obtendo um sabor agradável, os demais tiveram sucesso nas análises sensoriais.

Nas análises sensoriais feitas em laboratório, foram analisados o sabor, o aroma, a cor e a textura da bebida láctea. Para cada teste eram feitas análises, para se chegar a uma bebida láctea mais consistente e saborosa.

Segundo a Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT, 1993 apud CASTANHEIRA, 2012), a análise sensorial é uma análise que evoca, mede, analisa e interpreta as reações humanas frente às características dos alimentos e materiais percebidas pelos cinco sentidos: paladar, olfato, tato, visão e audição. Esta ciência avalia as características organolépticas dos alimentos, ou seja, as características que podem ser percebidas pelos sentidos humanos.

Para o armazenamento da bebida láctea fabricada, eram usados potes plásticos lacrados, nestes o produto mantinha-se conservado durante uma semana. Não foram feitos testes longitudinais que avaliasse a conservação da mesma após este período.

Os resultados foram satisfatórios, o produto foi apresentado no I Seminário de Engenharia de Produção Debate Tecnologia e Inovação da Unochapecó. Onde após o seminário foi feita a degustação do produto, com aprovação de todos os presentes e da agroindústria familiar ABC, a qual desafiou a equipe para uma nova etapa, qual seja, realizar uma previsão de venda deste produto nos mercados da região.

CONCLUSÕES

Este estudo buscou elencar elementos ambientais, econômicos, sociais e culturais. Em relação as questões ambientais destaca-se que soro lácteo é produzido através da fabricação de queijos, onde o mesmo muitas vezes acaba sendo descartado incorretamente, poluindo o meio ambiente. Muitas alternativas podem ser utilizadas para a reutilização deste composto, sendo que umas delas é a fabricação de produtos alimentícios.

Na parte econômica as agroindústrias diversificam as suas atividades como estratégia de sobrevivência, produzindo novos produtos utilizando derivados de sua própria matéria prima. Com essa iniciativa elas podem se destacar no mercado

competitivo por meio de uma inovação tecnológica.

No âmbito social possibilita, a valorização das pequenas agroindústrias, mostrando que a inovação também surge nestas empresas, favorecendo o crescimento e desenvolvimento das mesmas.

As questões culturais são enfocadas neste estudo quando se observa que os produtos coloniais são cada vez mais procurados pelos consumidores, isso porque estes associam a produção colonial à uma identidade regional e a algo mais saudável.

Sobre a produção da bebida láctea, foi possível observar, que houve facilidade na fabricação da mesma, podendo ser uma alternativa viável para evitar o desperdício do soro.

As agroindústrias familiares geralmente têm limitação de suporte técnico para melhorar/qualificar/ampliar sua produção e ter acesso a pesquisa. Os projetos buscam a interação da universidade com o meio social, auxiliando as mesmas em suas necessidades.

Por este motivo esta ação terá continuidade no ano de 2018. Além de novos testes que terão como objetivo avaliar a conservação do produto, será feito uma pesquisa nos mercados da região através da análise sensorial a fim de observar se a bebida láctea desenvolvida tem boa aceitação pelos consumidores.

REFERÊNCIAS

BEST, M. H. **New Competition: institutions of industrial restructuring**. Cambridge: Havard University Press, 1990.

CASTANHEIRA, A. C. G. **Controle de Qualidade de Leite e Derivados: Manual Básico**. 2ª ed. 2012.

CHAMBERS, R.; GUIJT, I. **DRP: después de cinco años, em qué estamos ahora? Revista Bosques, Arboles y Comunidades Rurales**, Quito: FAO, n. 26, p. 4-14, 1995.

CHAVES, K. F.; CALLEGARO, E. D.; SILVA, V. R. O. Utilização do soro de leite nas indústrias de laticínios da região de Rio Pomba-MG. In: CONGRESSO NACIONAL DE LATICÍNIOS, 27., 2010, Juiz de Fora. **Anais do Congresso Nacional de Laticínios**. Juiz de Fora: EPAMIG/ILCT, 2010. 1 CD-ROM.

COBRA, Marcos. **Administração de marketing**. São Paulo: Atlas, 1990.

DRUCKER, Peter F. **O melhor de Peter Drucker: a administração**. São Paulo: Nobel, 2001.

FARIA, E. F.; RODRIGUES, I. C.; BORGES, R.V. **Estudo do impacto ambiental gerado nos corpos d'água pelo efluente da indústria de laticínio em Minas Gerais**. 2004. 86 f. Dissertação (Especialização em Engenharia Sanitária e Meio Ambiente) - Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte.

FARINA, E. M. M.; ZYLBERSZTAJN, D. **Competitividade e Organização das Cadeias Produtivas**. Costa Rica: IICA, 1994.

FAO. Food and Agriculture Organization. **Milk and dairy products in human nutrition**. Rome; 2013.

FREIRE S, COZZOLINO SMF. **Impacto da Exclusão do Leite na Saúde Humana**. In: **Antunes AEC, Pacheco WTB, editores**. Leite para Adultos - Mitos e Fatos Frente à Ciência. 1. ed. São Paulo: Varela; 2009. p.229-242.

FITZSIMONS, S. M.; MULVIHILL, D. M. et al. **Denaturation and aggregation processes in thermal gelation of whey proteins resolved by differential scanning calorimetry**. FoodHydrocolloids, v.11, n.4, p.62-69, 2006.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 1999.

MAÑAS, Vico Antonio, **Gestão da tecnologia e inovação**. São Paulo: Érica, 1993.

Manual do Oslo. **Diretrizes para a coleta e interpretação de dados sobre inovação**. OECD: DCOM/FINEP, 1997.

GIROTO, J. M.; PAWLOWSKY, U. **O soro de leite e as alternativas para o seu beneficiamento**. Brasil Alimentos, v.2, n.5, p. 43-46, 2001.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Pesquisa de orçamentos familiares 2008 - 2009. **Aquisição Alimentar Domiciliar per capita: Brasil e Grandes regiões**. Rio de Janeiro: IBGE; 2010.

LAGRANGE, V.; DALLAS, P. **Produtos de soro dos EUA: disponibilidade, recursos tecnológicos, aplicações**. Engenharia de Alimentos, v.15, n.2, p.27-29, 1997.

LIMA, Adriana de Souza; MACIEL, Janeeyre Ferreira; QUEIROGA, Rita de Cássia Ramos do Egypto; NETO, Eufrásio de Andrade Lima; ANJOS, Ulisses Umbelino; FARIAS, Larissa Raphaela Gonçalves. **Avaliação físico-química e sensorial de pães de forma enriquecidos com soro de leite em pó**. RevInst Adolfo Lutz: Paraíba, 2009. Disponível em: <<http://periodicos.ses.sp.bvs.br/pdf/rial/v68n3/v68n3a07.pdf>>. Acesso em: 11 jun. 2017.

MELLO, Márcio; SCHMIDT, Wilson. **A agricultura familiar e a cadeia produtiva do leite no Oeste catarinense; possibilidades para a construção de modelos heterogêneos**. Epagri: Santa Catarina, 1998.

MIOR, L.C. **Agricultores familiares, agroindústrias e redes de desenvolvimento rural**. Chapecó, Unochapecó, Editora Argos, 2005, 338p

MUNIZ LC, MADRUGA SW, ARAÚJO CL. **Consumo de leite e derivados entre adultos e idosos no Sul do Brasil: um estudo de base populacional**. Ciência Saúde Coletiva. 2013;18:12.

OLIVEIRA, J.A.V.DE, SCHMIDT, V.D.B & SCHMIDT, W. **"Avaliação do Potencial da Indústria de Pequeno Porte (IRPP) em Santa Catarina**. 2a Edição, Revista e Ampliada. Epagri, UFSC, Cepagro e Embrapa. 2000, 94p.

ORSOLIN, Juarez. **Gestão Da Comercialização Na Agroindústria Rural Familiar**. Revista de Administração, v. 5, n. 8, p. 15-37, 2013.

PELEGRINE, Daniela Helena Guimarães; CARRASQUEIRA, Ricardo Lunardi. **Aproveitamento do soro do leite no enriquecimento nutricional de bebidas**. Brazilian Journal: São Paulo: 2008. Disponível em: <http://bjft.ital.sp.gov.br/artigos/especiais/especial_2009_2/v12ne_t0305.pdf>. Acesso em: 11 jun. 2017.

PETTAN, Kleber Batista. **Análise comparativa do desempenho da competitividade das agroindústrias familiares no Oeste de Santa Catarina em relação ao ambiente institucional**. Cadernos de Ciência & Tecnologia, v. 22, n. 3, p. 667-689, 2005.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. São Paulo: Atlas, 1989.

SILVESTRO, M. L.; ABRAMOVAY, R.; MELLO, M.A.de.; DORIGON, C.; BALDISSERA, I. T. **Os impasses sociais da Sucessão Hereditária na Agricultura familiar**. Brasília, NEAD/Epagri, 2001. 122p.

SILVEIRA, P. R.; ABREU, L.R. **Rendimento e composição físico-química do queijo prato elaborado com leite pasteurizado pelo sistema HTST e injeção direta de vapor**. Ciências Agrotécnicas, v.27, n.6, p.1340-1347, 2003.

SOUZA, M. C. M., MENASCHE, R., & CERDAN, C. (2011). **Produção e consumo de alimentos em mudança: identidade cultural, tradição e modernidade**. Revista de Economia Agrícola, 58(1), 7-9

TORRES, C.C. **Bebidas à Base de Soro de Queijo: Caracterização Físico-Química, Microbiológica e Sensorial**. 1988. 94 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Alimentos) - Universidade Federal de Viçosa, Viçosa.

VIEIRA, Luiz Carlos; LOURENÇO, José de Brito Júnior. **Tecnologia de Fabricação de Bebida Láctea**. Embrapa: Belém, 2005. Disponível em: <<https://www.embrapa.br/>>. Acesso em: 11 jun. 2017.

VIOTTO, W. H.; MACHADO, L. M. P. **Estudo sobre a cristalização da lactose em doce de leite pastoso elaborado com diferentes concentrações de soro de queijo e amido de milho modificado**. Revista do Instituto de Laticínios Cândido Tostes, v.62, n.4, p.16-21, 2007.

ZAVAREZE, E. R.; MORAES, K. S.; SALASMELLADO, M. M. **Qualidade tecnológica e sensorial de bolos elaborados com soro de leite**. Ciência e Tecnologia de Alimentos, v.30, n.1, p.102-106, 2010.

ZUIN, L. F. S. & ZUIN, P. B. (2008). **Produção de alimentos tradicionais: Contribuindo para o desenvolvimento local/regional e dos pequenos produtores rurais**. Revista Brasileira de Gestão e Desenvolvimento Regional, 4(1), 109-127.

HUMANIZAÇÃO NA ASSISTÊNCIA AO CUIDADO DO RECÉM-NASCIDO

Ana Laura Deves¹
 Vera Beatriz Pinto Zimmermann Weber²
 Carlíce Maria Scherer³
 SETREM⁴

RESUMO

Esta pesquisa surge da necessidade de analisar e compreender as diferentes formas de humanizar o cuidado ao recém-nascido. Assim, tem por objetivo analisar o olhar dos profissionais de enfermagem acerca do processo de humanização na assistência ao cuidado do neonato. Para a realização desta, foram entrevistados dezesseis profissionais da equipe de enfermagem que atuam na maternidade de um hospital de médio porte da Região Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul. A pesquisa é de caráter qualitativo, de característica exploratória e descritiva, os dados foram coletados através de uma entrevista semiestruturada com perguntas descritivas, e após transcritas pela pesquisadora em seu domicílio, sendo esta uma abordagem pertinente para maior contato com a realidade pesquisada. Através da problemática: Quais as barreiras que os profissionais enfrentam no dia-a-dia para um atendimento humanizado com o recém-nascido? Foi possível evidenciar que a superlotação na maternidade e a falta de tempo para cumprir uma assistência humanizada ainda é um desafio aos profissionais. Para tanto, destaca-se a importância da enfermagem para um cuidado que abranja o neonato em sua integralidade e que as intervenções que levam a este cuidado possam abranger o recém-nascido nas suas dimensões biológicas, psicológicas, sociais e espirituais.

Palavras-chave: Humanização. Recém-nascido. Assistência.

ABSTRACT

This research arises from the need to analyze and understand the different ways of humanizing care to the newborn. Thus, the main objective is to analyze the view of nurses professionals about the process of humanization in the care of the newborn. For the accomplishment of this, sixteen professionals of the nursing team who work in the maternity of a medium-sized hospital of the Northwest Region of the State of Rio Grande do Sul were interviewed. The research is of qualitative character, of exploratory and descriptive characteristic, the data were collected through a semistructured interview with descriptive questions, this being a relevant approach for greater contact with the researched reality. Through the problematic: What barriers do professionals face in the day-to-day for a humanized care with the newborn? It was possible to show that overcrowding in the maternity ward and lack of time to perform a humanized care is still a challenge for professionals. Therefore, the importance of nursing to a care that covers the whole infant is highlighted, and the interventions that lead to this care can cover the newborn in its biological, psychological, social and spiritual dimensions.

Keywords: Humanization. Newborn. Assistance.

1. INTRODUÇÃO

Um recém-nascido depende absolutamente de outro ser humano para sobreviver, porém, isso não o torna um ser inativo e sem vontade. Do ponto de vista da maturidade, isso mostra capacidades admiráveis, geralmente associadas a competência do recém-nascido. A Humanização da assistência ao cuidado com o recém-nascido surgiu com o intuito de prestar um melhor atendimento, tendo em vista a fragilidade no cuidado de um RN (BRASIL, 2009).

Segundo Roach (1991) a humanização é como o fortalecimento do comportamento ético e articula o cuidado técnico-científico com o que não consegue aliviar, o diferente e singular, é ressaltar a importância dos aspectos emocionais, inseparáveis dos aspectos físicos e biológicos.

O cuidado é uma manifestação de nossa humanidade, sendo fundamental para várias imposições e características. A enfermagem é a capacidade humana de cuidar, através da aprendizagem e o uso de conhecimentos, de gestos e

¹Acadêmica do curso Bacharelado em Enfermagem – SETREM. E-mail: pedroanalaura4@gmail.com

²Professora dos cursos de Pedagogia e Bacharelado em Enfermagem SETREM, Licenciada em Ciências Físicas e Biológicas e Biologia (IEDB); Psicopedagoga (URI); Mestre em Educação nas Ciências (UNIJUÍ); Membro do grupo de pesquisa CNPq: Educação em Saúde Coletiva (SETREM). E-mail: veraweber@setrem.com.br

³Professora do curso de Bacharelado em Enfermagem SETREM; Graduada em Enfermagem (UNIJUÍ); Especialista em Urgência, Emergência e Trauma (UNIJUÍ); Especialista em Educação na Área da Saúde (Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca); Mestre em Educação nas Ciências (UNIJUÍ). E-mail: carlicescherer@hotmail.com

⁴Sociedade Educacional Três de Maio – SETREM.

agilidade apropriadas as funções prescritas a enfermagem (ROACH, 1991).

O Enfermeiro sendo parte ativa da equipe, é importante que se mantenha atualizado, que pesquise para poder opinar sobre os cuidados ao neonato, que elabore um manual de procedimentos e rotinas operacionais, visando à padronização dos cuidados (FONSECA; JANICAS, 2014). Levando em consideração a importância da Enfermagem à assistência humanizada ao RN, o presente estudo baseou-se em uma metodologia qualitativa, de caráter exploratório-descritivo, onde foram entrevistados dezesseis destes profissionais da saúde que atuam em uma maternidade de um hospital de médio porte do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul.

A proposta desse estudo justifica-se, por ter por base de que os cuidados da enfermagem são de extrema importância, sabendo das necessidades de um RN e planejando sua assistência, de modo que se junte o conhecimento científico à realidade e à prática do cuidado neonatal. A enfermagem é uma profissão humanística que se completa no trabalho multiprofissional, tendo consciência do compromisso com o ser humano, porém atualmente, rotinas burocráticas e condutas desnecessárias e de alto risco fazem com que o atendimento se torne mecânico, deixando de lado, muitas vezes, o processo de humanização.

Diante destas análises, surgem desafios a serem esclarecidos: quais as barreiras e potencialidades ao atendimento humanizado no cuidado ao recém-nascido? Quais são as formas para melhorar a assistência ao RN? Frente ao tema de pesquisa, o presente estudo tem por objetivo principal analisar o olhar da equipe de enfermagem acerca da humanização na assistência ao cuidado do recém-nascido.

2. DESENVOLVIMENTO

2.1. MATERIAIS E MÉTODOS

Esta pesquisa é de caráter qualitativo, de característica exploratória e descritiva. A mesma foi desenvolvida através de informações colhidas com 16 profissionais da equipe de enfermagem que atuam especificamente na maternidade, buscando avaliar o atendimento prestado em relação a humanização da assistência.

Para a coleta de dados foi utilizada a entrevista semiestruturada, com perguntas subjetivas que foram descritas pelos entrevistados e após transcritas pela pesquisadora. Foram excluídos da pesquisa os profissionais em período de férias, folga ou licença médica, totalizando-se 16 profissionais entrevistados.

Para identificar os sujeitos de pesquisa, utilizou-se a letra "T" para trabalhador, seguindo pela letra inicial do nome do entrevistado. Quando os nomes dos sujeitos se repetem usou-se 1 para o primeiro e 2 para o segundo sujeito e assim sucessivamente.

Minayo (2004) define a pesquisa qualitativa como "um estudo que trabalha com o universo dos significados, dos motivos, das crenças, valores e atitudes, sendo

assim, trabalha com a realidade social" (p. 24).

A metodologia qualitativa, segundo Minayo (2004, p.10) é:

[...] capaz de incorporar a questão do significado e da intencionalidade como inerente aos atos, às relações, e as estruturas sociais, sendo essas últimas tomadas tanto no seu advento quanto na sua transformação, como estruturação humana significativa.

O Local da realização da pesquisa deu-se na região noroeste do Estado do Rio Grande do Sul, em um hospital de médio porte, na cidade de Três de Maio - RS. Conforme dados do IBGE (2016) a população da cidade de referência é de aproximadamente 24.491 habitantes. No setor da maternidade, o hospital é composto por 27 leitos e realiza em média cerca de 55 partos mensais, contando partos cesáreos e partos normais.

Segundo Manzini (1991, p. 154) a entrevista semiestruturada está centrada em um assunto sobre o qual elaboramos um roteiro com perguntas principais, complementadas por outras questões específicas às circunstâncias no momento da entrevista. Para o autor, essa maneira de entrevista pode gerar informações de maneira mais espontânea e as respostas não estão condicionadas a um padrão de opção.

Os dados coletados através das entrevistas foram analisados por meio da análise operativa de Minayo (2010) a qual é composta por três etapas. A primeira etapa é denominada por ordenação dos dados, que abrange as entrevistas, como também os materiais observados e os documentos populares e institucionais referentes ao tema. Esta parte inclui a transcrição dos dados, releitura do material, organização dos relatos em uma ordem e organização dos relatos de observação. Na segunda etapa aconteceu a classificação dos dados, através da leitura horizontal e exaustiva dos textos, que consiste na leitura de cada entrevista e outros documentos anotando as primeiras visões do pesquisador, também a identificação de estruturas relevantes e ideias centrais, classificando os dados comuns e os diferentes nos discursos dos informantes. Na terceira etapa ocorreu a leitura transversal, onde aconteceu a classificação dos dados, para isso as categorias semelhantes foram agrupadas buscando identificar conexões entre elas. A partir disso foi feita uma reflexão em busca de compreender e interpretar o que foi exposto.

Os benefícios para os participantes do estudo foi a troca de informações, a interlocução com algumas ideias sobre a humanização com recém-nascidos e a importância que esta representa. De acordo com o item V, da Resolução 466/2012, ao qual baseou-se esta pesquisa, todo o estudo com seres humanos envolve algum risco em tipos e graduações variados. Se o participante do estudo não se sentir confortável, por menos que seja este, a entrevista seria remarcada ou até mesmo cancelada se assim o participante desejasse. Logo, esta pesquisa cumpriu e contemplou as definições da Resolução, evitando dessa forma danos de qualquer natureza, sejam de aspecto físico, moral, cultural ou qualquer outro gênero possível

(BRASIL, 2012).

Os dados coletados para realização do estudo, assim como os termos de consentimento, e os dados armazenados no computador, serão todos guardados e armazenados na instituição por cinco anos. Após este período, os registros com versão em papel serão incinerados e os arquivos serão excluídos do computador.

2.2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.2.1. Dados epidemiológicos: Taxa de Mortalidade Neonatal e Infantil

Com a evolução econômico-social e o aprimoramento técnico-científico na área materno-infantil, as mulheres passaram a ser assistidas no momento do nascimento de seus bebês em instituições hospitalares, o que era incomum até algumas décadas, onde o nascimento ocorria no ambiente domiciliar (SOARES; SILVA, 2003).

Conforme Soares e Silva (2003) “as transformações no modelo assistencial atendeu em princípio, a necessidade de minimizar os riscos e agravos à saúde da mãe e da criança” (p. 73), mas ainda assim, a taxa de mortalidade neonatal no Brasil permanece elevada. A mortalidade neonatal se divide em neonatal precoce (de 0 a 7 dias) e neonatal tardio (de 7 a 28 dias). Para a mortalidade neonatal as causas de morte que mais frequentemente estão relacionados à qualidade da atenção à saúde e para a mortalidade pós-neonatal estão mais relacionados ao ambiente em que a criança cresce e interage (FISCHER *et al.*, 2007).

Segundo o Ministério da Saúde, a mortalidade neonatal é responsável por quase 70% das mortes no primeiro ano de vida e o cuidado adequado ao recém-nascido tem sido um dos desafios para reduzir os índices de mortalidade infantil no Brasil. Porém, ainda não foi alcançado o propósito das metas de garantir o direito à vida e a saúde da criança brasileira, continuando com as desigualdades sociais (BRASIL, 2014).

A Organização Mundial da Saúde (OMS) considera que a taxa de mortalidade infantil nos países não deve ser superior a 10 mortes para cada mil nascidos vivos. Acima de 50 mortes para cada mil nascidos vivos é considerada pela OMS como alta e entre 20 e 49 mortes para cada mil nascidos vivos é considerada média. Embora esses pontos não seguem princípios e necessitem de frequente revisão, eles apontam metas fundamentais para o monitoramento do risco do óbito infantil no mundo e devem ser interpretados à luz da qualidade da informação dos sistemas de notificação de mortes e nascimentos (REDE INTERAGENCIAL DE INFORMAÇÃO PARA A SAÚDE, 2008).

2.2.2. Alojamento Conjunto e Programa Nacional de Humanização na Assistência Hospitalar

O Ministério da Saúde (BRASIL, 2014) reconhecendo ações e acúmulo de experiências em estados e municípios, organizou uma vasta estratégia, com o intuito de qualificar as Redes de Atenção Materno-Infantil em todo País, tendo em vista reduzir

taxas de morbimortalidade materna e infantil.

Diante disto, surge o Alojamento Conjunto (AC) como forma de estratégia para a humanização ao recém-nascido. O Sistema Alojamento Conjunto é definido, segundo o Ministério da Saúde (BRASIL, 1993), como um sistema hospitalar em que o bebê sadio, logo após o nascimento, permanece ao lado da mãe, 24 horas por dia, num mesmo ambiente até a alta hospitalar de ambos e que permite aos pais receberem orientações que os tornem aptos a prestar cuidados ao filho. Possibilita também, incentivar a amamentação, favorecer o vínculo entre os familiares, bem como, contribuir para a redução dos índices de infecção hospitalar.

Para Soares e Silva (2003) o AC tem a finalidade de novamente aproximar as mães de seus bebês, favorecendo a interação e a participação ativa dos pais nos cuidados ao recém-nascido.

A proposta de humanização da assistência à saúde é um valor para a conquista de uma melhor qualidade de atendimento à saúde do usuário e de melhores condições de trabalho para os profissionais. O grande número de iniciativas de humanização em andamento nos hospitais, demonstra que esta necessidade de mudança na forma de gerir vem sendo amplamente reconhecida (BRASIL, 2001).

Segundo O Sistema Único de Saúde (SUS) a humanização é descrita, no campo da saúde, como uma aposta ético-estético-política. Com base nesta concepção, foi criada pelo Ministério da Saúde, em 2001, o Programa Nacional de Humanização na Assistência Hospitalar (PNHAH), que propõe um conjunto de ações integradas que visam mudar substancialmente o padrão de assistência ao usuário nos hospitais públicos do Brasil, melhorando a qualidade e a eficácia dos serviços prestados por estas instituições (BRASIL, 2001).

O objetivo principal desse programa é aprimorar as relações entre profissional de saúde e usuário, entre os profissionais e o hospital e deste com a comunidade. O Programa Nacional de Humanização depende da vontade política dos dirigentes em participar de ações efetivas e permanentes de transformação da realidade hospitalar, reconhecendo-se o caráter processual destas transformações. O PNHAH aponta para uma requalificação dos hospitais públicos, que poderão tornar-se organizações mais modernas, dinâmicas e solidárias, em condições de atender às expectativas de seus gestores e da comunidade (BRASIL, 2001).

2.2.3. Humanização ao cuidado do recém-nascido e o papel da Enfermagem

Para Rolim e Cardoso (2006) humanizar é preciso, visto que a valorização confusa de aspectos tecnológicos, não levando em consideração a subjetividade, a solidariedade, o toque e a interação humana, pode resultar em uma assistência centrada na máquina, na doença e não no ser humano.

A Humanização do nascimento busca entender o empenho para preservar atos impróprios e violentos para o RN, mesmo que já ligado a rotina hospitalar. Por

meio de atenção classificada e exclusiva, busca-se garantir o bem-estar do RN focando no contato entre mãe e seu bebê no ato do nascimento (BRASIL, 2009).

Os cuidados da enfermagem são de extrema importância, reconhecendo as necessidades do RN e planejando sua assistência, de modo que se junte o conhecimento científico à realidade e à prática do cuidado neonatal. A enfermagem é uma profissão humanística que se completa no trabalho multiprofissional, tendo consciência do compromisso com o ser humano, dotado de sensibilidade, necessitando de carinho e atenção (ROLIM; CARDOSO, 2006).

De acordo com Roach (1991) o cuidado é uma manifestação de nossa humanidade, sendo fundamental, possui várias imposições e características que a diferenciam por ser um trabalho de ajuda na qual sua definição do cuidado é legítimo, que engloba todas as propriedades que a tornam um princípio humanizado e de ajuda.

Promover atenção humanizada ao recém-nascido implica, necessariamente, em reconsiderar rotinas ligadas ao pré-parto, sala de parto, alojamento conjunto e unidade neonatal (LAMY *et al.*, 2005).

Enfermeiros utilizam o processo de Enfermagem para sistematizar a assistência aos cuidados com recém-nascidos, organizando ações, implementando assim uma metodologia assistencial compartilhada pela categoria, ou seja, uma etapa de enfermagem de cinco fases, podendo variar de acordo com a metodologia adotada, sendo assim, algumas delas são: o levantamento de dados, a identificação de problemas, o planejamento, a implementação e a avaliação (BARREIROS *et al.*, 2010).

A Enfermagem Humanística pode auxiliar a desenvolver, fortalecer e manter um dos fundamentos essenciais para a prática do cuidado à criança e à família quando no mundo do hospital: o dialógico. Este, ao ser estabelecido pelo encontro de cuidado, poderá auxiliar uma melhor compreensão das diferenças culturais familiares, suas peculiaridades, suas necessidades, seus conhecimentos, suas dificuldades e/ou facilidades como ser individual e coletivo; para além disso, o diálogo propiciará a construção conjunta de saberes e práticas restabelecendo e mantendo sua condição saudável, bem como o fortalecer do respeito e cumplicidade entre os seres (BROUSE, 1989).

3. RESULTADOS, DISCUSSÃO E ANÁLISE DOS DADOS

A partir da análise dos dados, conforme metodologia aplicada emergiram três categorias distintas, sendo elas: cuidado ao recém-nascido sob a perspectiva dos trabalhadores entrevistados, desafio a esses trabalhadores no cotidiano do cuidar e sentimentos dos trabalhadores frente ao processo de humanização.

3.1. CUIDADO AO RECÉM-NASCIDO SOB A PERSPECTIVADOS TRABALHADORES

Humanizar não é uma técnica, é um processo de

vivência que permeia toda a atividade das pessoas que assistem o paciente, de modo a oferecer o tratamento que este merece como pessoa humana, dentro das circunstâncias que se encontra em cada momento no âmbito hospitalar (FIALHO *et al.*, 2016, p. 2413).

Segundo Rolim e Cardoso (2006, p. 88) para humanizar é indispensável aprender a cuidar melhor do ser humano de forma física, social e psicológica. Os autores salientam ainda que dentre as profissões da saúde, a enfermagem é a que está mais próxima do paciente, por tanto, a que mais necessita praticar o processo de humanização.

Os profissionais entrevistados compreendem o afeto como expressão de cuidado, em que é possível potencializar a dignidade dos recém-nascidos institucionalizados, compreendendo-os como seres humanos. De forma unânime, todos os entrevistados relataram a importância da humanização no atendimento ao RN, destacando a necessidade de fortalecer o vínculo entre mãe e filho logo após o nascimento. Assim como ficou registrado na fala das trabalhadoras G (TG) e L (TL):

A humanização é importante pois permite conforto, aconchego e também melhora o estado de saúde do RN (TG).

É importante fortalecer o vínculo entre mãe, filho e equipe [...] tanto a mãe quanto o RN respondem melhor ao tratamento (TL).

Assim como na pesquisa de Fialho *et al.* (2016), alguns dos entrevistados citaram a humanização na adaptação do ambiente às necessidades do recém-nascido e o atendimento de forma integral e individualizada.

[...] estar presente auxiliando no que for necessário, informando e tirando algumas dúvidas também é humanizar. [...] um ambiente confortável e seguro, que os faça se sentir em casa e tranquilos ajuda no pós-parto, tanto a mãe quanto o recém-nascido [...] cuidamos para que o RN não fique a exposição de ruídos, luz intensa evitamos ao máximo procedimentos invasivos constantes (TR).

Para Moraes *et al.* (2008) a humanização do cuidado em saúde perpassa pelo respeito à individualidade da pessoa, simultaneamente suscita uma percepção holística deste ser, indo além da compreensão biológica da doença e contemplando os aspectos psicológicos, sociais e espirituais que, direta ou indiretamente, influenciam no processo saúde-doença.

Sobre a percepção da humanização frente ao RN no dia-a-dia do trabalho, houve um impasse com relação aos entrevistados. Por um lado, oito dos profissionais entrevistados acreditam que a humanização está presente e em boa qualidade no seu cotidiano, mas que variáveis como o protocolo das instituições e o profissional adaptado ao serviço são influenciáveis para que isso aconteça.

Percebo a humanização do RN a partir da chegada da mãe ao hospital,

por meio da verificação das condições físicas e de saúde da mesma e do autocuidado dedicado ao filho durante a gestação. Após o nascimento, é fundamental a equipe que presta o atendimento fornecer, mediante condições que agregam bem-estar ao RN, eficácia e eficiência na resolutividade dos problemas e adversidades diárias, visando a qualidade do serviço de saúde ofertado (TA1).

A fala disposta anteriormente apresenta o cuidado como relação de confiança, compromisso e vínculo entre a equipe, o RN e a família. Por outro lado, cinco dos profissionais entrevistados acreditam que este aspecto ainda deixa muito a desejar, principalmente pela importância dada às práticas técnicas, deixando a humanização por vezes escanteada.

Falamos tanto em humanização, mas por outro lado ainda fica muito a desejar. Particularmente procuro sempre humanizar o atendimento com o recém-nascido e procuro que a equipe também faça assim, mas me deparo com profissionais frios, que não estão nem "ai", que são grosseiros (TL).

Para Rolim e Cardoso (2006, 87) a ausência da humanização torna o trabalho da equipe, muitas vezes, mecânico e padronizado e essa ausência decorre de tarefas administrativas e burocráticas que envolvem os profissionais.

Conforme a pesquisa de Santos *et al.* (2014) foi observado que o contato entre mãe e filho após o parto é realizado de forma mecânica, num curto espaço de tempo, no qual a mulher "não possui autonomia suficiente para exercer o papel de agente do processo e vivenciar esse momento único" (p. 206). Ou seja, mãe e filho são separados bruscamente no pós-parto imediato devido aos cuidados rotineiros com o recém-nascido, não considerando este momento como um espaço necessário.

Este fato é também relatado por dois dos profissionais entrevistados que declararam a falta de humanização ao retirar precocemente o RN da mãe logo após o nascimento, mantendo pouco contato entre ambos.

Há pouca humanização com o RN no meu dia-a-dia, a começar pelo atendimento primário prestado a ele, pois este é feito no berçário longe da mãe, e muitas vezes o pai também tem que ficar longe em função do grande número de nascimentos (TA2).

Esta separação precoce entre RN e a família vai contra os princípios do Alojamento Conjunto (AC). O AC é o método capaz de fortalecer a humanização do atendimento binômio mãe-filho e sua família. Segundo Brasil (2014, p. 84), esse processo é muito vantajoso, sendo capaz de tranquilizar as mães, dando oportunidade para troca de experiências, aprendizado de noções básicas de cuidados do RN, diminuição do risco de infecção hospitalar, além da promoção do aleitamento materno.

Para o funcionamento efetivo do Sistema Alojamento Conjunto, é necessário que a equipe de

saúde adote uma postura diferenciada, que demanda conhecimento sobre as necessidades de sua clientela, compromisso e envolvimento com a assistência a ser prestada à mãe e ao RN (SOARES; SILVA, 2003).

Nessa perspectiva, cabe aos trabalhadores da saúde apoiar o contato precoce, proporcionando tempo e ambiente tranquilo, conforto físico e emocional, ajudando a mãe e ao RN de forma integral e humanizada (SANTOS *et al.*, 2014).

3.2. DESAFIO AOS TRABALHADORES NO COTIDIANO DO CUIDAR

Na produção do cuidado, utilizam-se tecnologias leves, duras e leve-duras. As leves compreendem as relações interpessoais, como de vínculo e acolhimento, as leve-duras, os saberes estruturados como a clínica médica e as duras são compostas por equipamentos tecnológicos como máquinas, normas, considerando neste caso a medicação e as instalações de serviço (SILVA; ALVIM; FIGUEIREDO, 2008, p. 291).

Ao refletir sobre o cuidado realizado pelos trabalhadores das instituições, percebe-se que há problemas em todos os tipos de tecnologias citadas. Alguns apontam dificuldades quanto à estrutura da instituição, ou seja, tecnologias duras. Outros, apontam tecnologias leves deficientes, que não propiciam adequada relação interpessoal entre as equipes e os clientes. E há ainda quem observa uma tecnologia leve-dura precária, com visão passada e sem novas perspectivas.

No nosso caso, a dificuldade é por termos somente o berçário, não tendo uma equipe multiprofissional 24 horas (TR).

Acredito que uma das dificuldades em humanizar é a demanda pelos serviços de saúde. Muitas vezes não se tem tempo hábil para prestar este tipo de assistência (TL).

A falta de estrutura adequada e a visão holística voltada ao passado, sem novos conhecimentos e práticas ainda é um problema (TG).

Os recursos materiais também foram citados como obstáculos na pesquisa de Souza e Ferreira (2010, p. 478) que afirmam ser esta uma fonte de desgaste na produção da assistência humanizada.

Segundo Fialho *et al.* (2016, p. 2418) a humanização da assistência parte do princípio de que para melhorar a qualidade da assistência não basta apenas investir em tecnologia dura. O tratamento se torna mais eficaz quando a pessoa é acolhida, ouvida e respeitada pelos enfermeiros.

Ao mesmo tempo em que os entrevistados relatam as dificuldades cotidianas encontradas no processo de humanização, estes foram desafiados a mencionar novas ideias para melhorar essa assistência.

Soluções como medidas de conforto, propiciar ambiente tranquilo, controle da dor (puérpera), apoiar, fortalecer e

estimular contato do RN com a mãe nas primeiras horas de vida e esclarecer informações aos pais (TL).

Promover atenção humanizada ao RN implica necessariamente em rever e flexibilizar as rotinas ligadas ao pré parto, sala de parto e alojamento conjunto, uma nova forma de liderança na equipe também poderia ajudar (TB).

A forma de liderança, mencionada por uma das entrevistadas (TB), também influencia na equipe de forma direta e indireta. Conforme Sousa e Barroso (2009, p. 185), assim como o conceito de cuidado tem sido objeto de reflexão, a liderança em enfermagem também deve atender às exigências de um mundo em constante processo de desenvolvimento. Os autores salientam que “se a enfermagem defende que o cuidado seja a sua essência, seus valores devem orientar a liderança” (p. 186). Logo, uma boa liderança na equipe pode melhorar o processo de humanização empregado pelos trabalhadores.

Sobre o alojamento conjunto, Lamy *et al.* (2005) ressalta que as práticas habituais não devem criar bloqueio para a visita do pai e outros familiares, incentivando a presença do acompanhante para com a mãe e fortalecer a harmonia familiar. Na unidade neonatal é de grande valia incorporar um ambiente acolhedor tanto para pais como para os bebês, possibilitando a formação de vínculos e a evolução do bebê. Este lugar assim transformado é mais saudável também para o profissional.

Machado e Wanderley (2012, p. 02) ressaltam a importância da prática educativa em saúde e a formação permanente de profissionais como dimensão do desenvolvimento de capacidades individuais e coletivas, visando à melhoria da qualidade de vida e saúde da comunidade.

Eis que surge assim a possibilidade do profissional de enfermagem melhorar a assistência da humanização ao RN de forma a buscar novos conhecimentos através da educação permanente em saúde, também mencionada por uma entrevistada.

[...] através da educação continuada, trabalho em equipe e capacitações novos conhecimentos podem ser colocados em prática, melhorando assim as práticas de humanização (TA1).

Lamego, Deslandes e Moreira (2005) mencionam desafios diferentes: a disponibilidade e sensibilidade individual dos profissionais e acomodação à rotina. Mas um item é mencionado e assim observado: o desgaste provocado pelo trabalho. Na pesquisa das autoras a carga horária, o controle de faltas e os arranjos informais da jornada de trabalho são citados como decisivos para o andamento do serviço, interferindo na produção dos cuidados.

Ao serem questionados sobre a assistência à humanização ao RN e a rotina de trabalho, onze dos dezesseis entrevistados acreditam que as variáveis tempo e número de pacientes influencia no atendimento prestado.

A rotina de trabalho influencia diretamente com a assistência prestada, pois muitas vezes não se possui tempo de conversar de forma mais calma com o paciente pela demanda e burocracia do trabalho (TL).

Por muitas vezes acabamos priorizando certos atendimentos, deixando o RN em segundo plano (TA2).

Esta questão também é mencionada na pesquisa de Fialho *et al.* (2016, p. 2416) onde os profissionais entrevistados trabalham com um déficit de pessoal, sobretudo na enfermagem, o que interfere de forma direta na qualidade da produção de cuidados, provocando uma sobrecarga de trabalho.

Para esta problemática, os entrevistados citaram soluções semelhantes, enfatizando a necessidade de aumento do número de funcionários e novamente a importância da capacitação e treinamento.

[...] capacitações técnicas de resolutividade aos adversários de vida do RN, sobretudo em casos de emergência (TA1).

Os elementos relativos à organização do trabalho, como divisão do trabalho, carência de recursos humanos ou materiais e escassez de espaço físico, podem provocar desgaste à profissão, e esse sofrimento pode ser gerado pela atividade que o trabalhador executa ou aquela atividade não realizada (SOUZA; FERREIRA, 2010, p.475). Nessa perspectiva, a falta de recursos ou soluções aos desafios que incorporam a humanização, também podem afetar a saúde do trabalhador.

3.3. SUBJETIVIDADES DOS TRABALHADORES FRENTE AO PROCESSO DE HUMANIZAÇÃO

As ações de promoção, prevenção e assistência à saúde dirigidas à gestante e ao RN têm grande importância, pois influenciam a condição de saúde dos indivíduos, desde o período neonatal até a vida adulta (BRASIL, 2014, p. 11).

Ao serem questionados sobre suas eficiências no atendimento humanizado ao RN, dez entrevistados acreditam estarem suficientemente capacitados para o trabalho, mencionando a experiência e o conhecimento como fontes de capacitação. Aqueles que relataram não estarem preparados, ressaltaram a importância de continuar se aperfeiçoando na área para desenvolver uma assistência ainda melhor.

Acredito que a capacitação é conscientizada pela prática diária. Logo, penso que pelo pouco tempo de instituição que tenho, ainda faltam alguns pontos que devem ser melhorados (TL).

Portanto, o cuidado humanizado pressupõe habilidade técnica do profissional de saúde no exercício de suas funções, além de competência pessoal evidenciada na capacidade de perceber e compreender o ser paciente em sua experiência existencial (MORAIS *et al.*, 2008).

Indica-se o importante papel do profissional como mediador das relações de vínculo entre mães e bebês, capaz de trazer a humanização à prática profissional. (LAMEGO; DESLANDES; MOREIRA, 2005). Assim, em relação a humanização geral percebida pelos profissionais, houve uma ambiguidade nas respostas. Sete entrevistados acreditam que há aspectos a melhorar na assistência à humanização do RN, considerando a sua realidade local como resposta. Já seis dos entrevistados acreditam que não, pelo comprometimento de sua equipe e o serviço prestado.

Creio que poderíamos melhorar esta humanização, pois é um caminho longo a percorrer (Ta2).

Não falta humanização, pois tentamos de todas as maneiras possíveis atender melhor o nosso RN (TS).

Assim como na pesquisa de Rolim e Cardoso (2006, p. 87) pelas falas de alguns entrevistados, pode-se identificar o desejo destes profissionais em reaver a humanização, na dinâmica da assistência e no fortalecimento das relações interpessoais, bem como no aprimoramento dos sentimentos internos.

Por isso, Lamego, Deslandes e Moreira (2005) enfatizam que o acesso das famílias é outro ponto importante na discussão dos cuidados humanizados ao recém-nascido e que esse acesso deve ser incentivado.

A enfermagem é a profissão da área da saúde que permanece mais tempo ao lado do cliente, tendo como objeto de trabalho o cuidado que procura estabelecer vínculo, promover o encontro, construir relações e conhecer o outro (MORAIS *et al.*, 2008). Aos profissionais de saúde compete acolher e prestar assistência às mães e aos bebês, praticando o aconselhamento em vários aspectos, monitorizando possíveis intercorrências e intervindo sempre que necessário (BRASIL, 2014, p. 93).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Através desse estudo foi possível identificar que a equipe de enfermagem compreende o que é humanização e que, na maioria das vezes, realizam alguma forma de assistência humanizada ao recém-nascido, assim como desempenham um trabalho voltado à família, principalmente com a finalidade de manter o vínculo entre o RN e a mãe.

Como problema de pesquisa teve-se a pergunta: Quais as barreiras que os profissionais enfrentam no dia-a-dia para um atendimento humanizado com o RN? A resposta obtida para este problema demonstrou que a superlotação na maternidade e a falta de tempo para cumprir uma assistência humanizada ainda é um desafio em diferentes regiões brasileiras, não diferente dos encontrados nesse estudo, segundo o olhar de alguns dos entrevistados.

Ressalta-se que muitos avanços já ocorreram na assistência neonatal e esses avanços vislumbram à humanização ao recém-nascido, sendo que, para que esta humanização seja efetiva não basta apenas investir

em tecnologia dura, é necessário que o profissional de enfermagem atue de forma a acolher, ouvir e respeitar o neonato e sua família.

Por fim, é importante que a enfermagem preste um cuidado que abranja o neonato em sua integralidade e que as intervenções que levam a este cuidado possam abranger o recém-nascido nas suas dimensões biológicas, psicológicas, sociais e espirituais.

Fica como sugestão para os próximos estudos, buscar entendimento da humanização ao recém-nascido no âmbito da saúde pública, reconhecendo esse papel no sistema de referência e contra referência, embasando-se principalmente no trabalho da Enfermagem na implantação da Política Nacional de Humanização.

REFERÊNCIAS

BARREIROS *et al.* 2010. **Cuidados de enfermagem ao recém-nascido: uma revisão literária.** [online]. Disponível em: <http://artigos.netsaber.com.br/resumo_artigo_45522/artigo_sobre_cuidados_deenfermagem_ao_recem-nascido> Acessado em: 20 de Mai. de 2018.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Atenção à saúde do recém-nascido: guia para os profissionais de saúde.** Departamento de Ações Programáticas Estratégicas. 2. ed. atual. Brasília: Ministério da Saúde, 2014.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Iniciativa hospital amigo da criança: promovendo e incentivando a amamentação em um hospital amigo da criança.** Brasília: Ministério da Saúde, 2009.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Programa Nacional de Humanização da Assistência Hospitalar.** Secretaria de Assistência à Saúde. Brasília: Ministério da Saúde. 2001.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Portaria nº. 1016, de 26 de agosto de 1993.** Dispõe sobre as normas básicas de alojamento conjunto. Brasília: Diário Oficial da União, 01 set. 1993.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Resolução nº. 466, de 12 de dezembro de 2012.** Aprova diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. Brasília: Diário Oficial da União, 12 dez. 2012.

BROUSE S. 1989. **Paterson and Zderads Humanistic Nursing Framework.** In: Fitzpatrick J, Whali A. Conceptual models of nursing: analysis and application. Norwalk(USA): Appleton & Lange; 1989.

FIALHO *et al.* 2016. **Humanização permeando o cuidado de Enfermagem Neonatal.** Rev. Enferm. UFPE. Vol. 10, n. 7, pp. 2412-2419.

FISCHER, T.K.; LIMA, D.; ROSA, R.; OSÓRIO, D.; BOING, A.F. 2007. **A mortalidade infantil no Brasil: série histórica entre 1994-2004 e associação com indicadores socioeconômicos em municípios de médio e grande porte.** Ribeirão Preto: Medicina. Vol. 40, n. 4, pp. 559-566.

FONSECA, R. S.; JANICAS, R. C. S. V. 2014. **Saúde Materna e Neonatal.** 1º ed. São Paulo: Martinari. ISBN 858116031.

IBGE. 2016. **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística**. Rio Grande do Sul – Três de Maio. [online]. Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/rs/tres-de-maio/panorama>> Acesso em: 20 de Mai. de 2018.

LAMEGO, D.T.C.; DESLANDES, S.F.; MOREIRA, M.E.L. 2005. **Desafios para a humanização do cuidado em uma unidade de terapia intensiva neonatal cirúrgica**. Rev. Ciência e Saúde Coletiva. Vol. 10, n. 3, pp. 669-675.

LAMY, Z.C.; GOMES, M.A.S.M.; GIANINI, N.O.M.; HENNING, M.A.S. 2005. **Atenção humanizada ao recém-nascido de baixo peso: método canguru – a proposta brasileira**. Ciên. Saúde Coletiva. Vol. 10, n. 3.

MACHADO, A.G.M.; WANDERLEY, L.C.S. 2012. **Educação em Saúde**. UNA-SUS, Unifesp. Especialização em Saúde da Família.

MANZINI, E. J. 1991. **A entrevista na pesquisa social**. Didática, São Paulo, v.26/27, pp.154.

MINAYO, M. C. S. **O Desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 8 ed. São Paulo: HUCITEC, 2004.

MINAYO, M. C. S. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 12.ed. São Paulo: HUCITEC, 2010. 407p.

MORAIS, G.S.N.; COSTA, S.F.G.; FONTES, W.D.; CARNEIRO, A.D. 2008. **Comunicação como instrumento básico no cuidar humanizado em enfermagem ao paciente hospitalizado**. Acta Paul Enferm. Vol. 22, n. 3, pp. 323-327.

REDE INTERAGENCIAL DE INFORMAÇÃO PARA A SAÚDE – RIPSAs. 2008. **Indicadores básicos para a saúde no Brasil: conceitos e aplicações**. 2. ed. Brasília: Organização Pan-Americana da Saúde, 2008.

ROACH, S.S. 1991. **The call to consciousness: compassion in to day's health world**. In: GAUT, D. & LEININGER, M.M. Caring: the compassionate healer. New York: Nacional League for Nursing, 1991.

ROLIM K.M.L; CARDOSO M.V.L.M.L. 2006. **O discurso e a pratica do cuidado ao recém-nascido de risco: refletindo sobre a atenção humanizada**. Rev. Latino Am. Enf. Vol. 14, n. 1, pp. 85-92.

SANTOS, L.M. *et al.* 2014. **Vivenciando o contato pele a pele com o recém-nascido no pós-parto como um ato mecânico**. Rev. Bras. Enferm. Vol. 67, n. 2, pp. 202-207.

SILVA, D.C.; ALVIM, N.A.T.; FIGUEIREDO, P.A. 2008. **Tecnologias leves em saúde e sua relação com o cuidado de enfermagem hospitalar** Esc. Anna Nery Rev Enferm. Vol. 12, n. 2, pp. 291-298.

SOARES, A.V.N.; SILVA, I.A. 2003. **Representações de puérperas sobre o sistema de alojamento conjunto: do abandono ao acolhimento**. Rev. Esc. Enferm. USP. Vol. 37, n. 2, pp. 72-80.

SOUSA, L.B.; BARROSO, M.G.T. 2009. **Reflexão sobre o cuidado como essência da liderança em enfermagem**. Esc. Anna Nery Rev Enferm. Vol. 13, n. 1, pp. 181-187.

SOUZA, K.M.O.; FERREIRA, S.D. 2010. **Assistência humanizada em UTI neonatal: os sentidos e as limitações identificadas pelos profissionais de saúde**. Rev. Ciência e Saúde Coletiva. Vol. 15, n. 2, pp. 471-480.

A ATUAÇÃO DO/A ENFERMEIRO/A NO PRÉ-NATAL DE RISCO HABITUAL EM DIFERENTES CENÁRIOS DA ASSISTÊNCIA DE ENFERMAGEM E O IMPACTO NAS FORMAS DE NASCER

Daniela Cristina Reckziegel Heberle¹
Paulo Fábio Pereira²
SETREM³

RESUMO

Neste estudo de Revisão Integrativa de Literatura, objetivou-se caracterizar a produção científica sobre o impacto da assistência de enfermagem nas formas de nascer orientada pelas diretrizes preconizadas pela humanização do parto, em Unidades Básicas de Saúde e em maternidades no pré-natal de risco habitual. Realizou-se, um levantamento na base de dados BVS, utilizando os descritores “cuidado pré-natal” and “enfermagem obstétrica”, observando-se publicações a partir de 2005, que tenham seu conteúdo na íntegra em português ou espanhol. A busca resultou num total de 57 artigos, mas destes, após observados os critérios de inclusão e exclusão, restaram 12 artigos, que constituem este estudo, cujo os dados foram analisados e discutidos. Com a análise dos dados obtidos, foi possível perceber que há um déficit no investimento a formação de pessoal qualificado e educação continuada aos profissionais que estão na linha de frente do cuidado no pré-natal, parto e puerpério, sendo que, questões relacionadas a orientação sobre o parto ainda se mostram insatisfatórias. Nota-se, que há um impacto significativo entre a assistência de enfermagem de qualidade e as formas de nascer, pois a orientação em relação ao parto é de grande relevância na hora em que a gestante se vê em frente ao ato de parir naturalmente ou ter uma intervenção cirúrgica, sendo que, se a mesma tiver as informações corretas e claras, terá no mínimo o direito de uma escolha informada, neste cenário, a Enfermagem ocupa lugar de vanguarda. A ação da enfermeira obstétrica ainda está em processo de adaptação, pois alguns fatores dificultam a atuação desta, como barreiras pessoais e institucionais. Mas, é notório que isto é uma questão de pouco tempo, pois diversas pesquisas mostram como a enfermagem obstétrica tem um diferencial no atendimento, estabelece vínculo com paciente e familiares e presta o atendimento humanizado e menos intervencionista como preconiza a PNHPN, portanto, seguro. Todos os fatores citados, mostram que para ocorrer uma mudança no cenário atual, é necessário um conjunto de fenômenos, que são, empoderamento da gestante, mudanças nos protocolos institucionais/apoio da equipe médica e inserção da enfermeira obstetra como condutora do parto, reduzindo as intervenções desnecessárias e violência obstétrica.

Palavras-chave: Cuidado pré-natal. Enfermagem obstétrica.

ABSTRACT

In this study of Literature Integrative Review, we aimed to characterize the scientific production on the impact of nursing care on the forms of birth guided by the guidelines recommended by the humanization of childbirth, in Basic Health Units and in prenatal maternity at risk habitual. A survey was carried out in the VHL database, using the descriptors "prenatal care" and "obstetric nursing", observing publications from 2005, which have their content in full in Portuguese or Spanish. The search resulted in a total of 57 articles, but of these, after observing the inclusion and exclusion criteria, there were 12 articles that constitute this study, whose data were analyzed and discussed. With the analysis of the data obtained, it was possible to perceive that there is a deficit in the investment the formation of qualified personnel and continued education to the professionals who are in the front line of the care in the prenatal, childbirth and puerperium, being, questions related to the orientation still unsatisfactory. It is noted that there is a significant impact between quality nursing care and the forms of birth, since the orientation in relation to the delivery is of great relevance at the time when the pregnant woman is faced with the act of giving birth naturally or having a surgical intervention, and if it has the correct and clear information, will have at least the right to an informed choice, in this scenario, Nursing occupies a leading position. The action of the obstetric nurse is still in the process of adaptation, since some factors make it difficult to act as personal and institutional barriers. However, it is notorious that this is a question of a short time, since several surveys show how obstetric nursing has a differential in care, establishes a link with patient and family, and provides the humanized and less interventionist service as recommended by the PNHPN, therefore, safe. All factors cited, show that a change in the current scenario requires a set of phenomena, which are: empowerment of the pregnant woman, changes in the institutional protocols / support of the medical team and insertion of the obstetrician nurse as the delivery driver, reducing the unnecessary interventions and obstetric violence.

Keywords: Prenatal care. Obstetric nursing.

1. INTRODUÇÃO

O parto, historicamente, sempre foi um acontecimento doméstico, com protagonismo de

¹Enfermeira. Graduanda da Pós-Graduação em Enfermagem Obstétrica da SETREM. Email: danielaheberle_rs@yahoo.com.br

²Enfermeiro. Mestre em Enfermagem. Docente da Pós-Graduação em Enfermagem Obstétrica SETREM. Email: mensagem_paulo@hotmail.com

³Sociedade Educacional Três de Maio – SETREM. Três de Maio. Avenida Santa Rosa. www.setrem.com.br

mulheres envolvendo basicamente a parturiente e colaboradoras (parteiras). Com o advento da sociedade técnico burocrática, houve o desenvolvimento de tecnologias hospitalares, que passaram a ser hegemônicas sobre o parto em relação às práticas domésticas. Neste momento, dá-se a medicalização do parto, tem-se a substituição do parto fisiológico pelo parto cirúrgico, trazendo uma série de consequências para as mulheres e as crianças em especial.

Como efeito de tal alteração tem-se aquilo que hoje é descrito no conjunto das violências obstétricas. Percebe-se que, com o aumento das intervenções com a parturiente e cesárias desnecessárias, elevam-se os riscos de complicações no parto e principalmente no puerpério. Sendo que, Cardoso; Alberti; Petroianu, 2010, reforçam que a morbidade da parturiente é mais elevada no pós-parto cirúrgico do que no parto normal. Sabe-se também, que o aumento das cesarianas prolonga o período de internação e acarreta maiores riscos de infecção.

Tal consequência tem efeitos muito significativos na saúde das crianças considerando a importância do aleitamento materno para o seu pleno desenvolvimento. Também significa impacto econômico importante na vida das famílias mais pobres, pois o aleitamento artificial tem um custo elevado, e não tem a mesma qualidade do leite materno. Portanto priorizar práticas profissionais que estimulem o parto fisiológico, e a amamentação com o leite materno, evitando o parto cesariana eletivo – desnecessário tem grande impacto positivo na vida das pessoas. Tais propostas são de fundamental importância. Outras evidências apontadas na sequência do texto seguem a corroborar tais afirmações.

Estudos observacionais apontam a associação entre a inadequação do pré-natal a altas taxas de mortalidade fetal, neonatal e infantil, maiores taxas de prematuridade, baixo peso ao nascer e morte materna (CRUZ; CAMINHA; FILHO, 2014).

Portanto, define-se assistência pré-natal, como, um conjunto de procedimentos clínicos e educativos em que médicos, equipe de enfermagem, nutricionistas, psicólogos e vários outros profissionais de saúde buscam proteger o binômio mãe-feto durante a gravidez, parto e puerpério, tendo como principal finalidade a diminuição da morbimortalidade materna e perinatal (Brasil, 2012).

Nessa perspectiva, neste estudo, cuja matriz teórica e conceitual vale-se dos pressupostos teóricos e metodológicos da revisão integrativa tem-se como objetivo central conhecer o impacto da assistência de enfermagem prestada nos moldes da humanização do parto em Unidades Básicas de Saúde e em maternidades no pré-natal de risco habitual expressa nas formas de nascer. O estudo procura ainda saber quais os principais espaços de atuação da enfermagem obstétrica; elencar as mudanças paradigmáticas percebidas até o momento com a inserção da enfermeira obstetra no cenário do parto e tornar evidentes os principais elementos que dificultam a atuação plena da enfermagem obstétrica. Serão adotadas como palavras descritoras para a pesquisa “cuidado pré-natal” and “enfermagem obstétrica”.

Parte-se do pressuposto que a assistência pré-natal, desde a primeira consulta, tem papel decisivo para a escolha da melhor forma de parto, visando à promoção da saúde da gestante e do feto, identificando as situações de risco para ambos e permitindo intervenções oportunas.

Enfatiza-se assim, a importância da atuação da enfermeira obstetra no cenário de assistência ao parto e nascimento de risco habitual. Além de um cuidado menos intervencionista, inerente a sua formação, a enfermeira obstetra mostra-se mais instigada a promover o uso de práticas baseadas em evidências e sensibilizada para o resgate do protagonismo da mulher no processo de parturição (REIS; ZAMBERLANB; QUADROS; MOROD, 2015).

Neste contexto, nota-se também, que o vínculo é um importante aliado na permanência e adesão da mulher no atendimento ao pré-natal, percebe-se assim, que esta relação é construída através de um diálogo acolhedor, atentando as diversas necessidades da gestante, sendo isto, prestado por uma equipe multidisciplinar. E também da segurança do profissional ao desempenhar sua função frente ao atendimento da gestante, prezando sempre pela qualidade da assistência, gerando assim, um sentimento de confiança entre profissional e paciente.

Desde o ano 2000, quando foi lançado o Programa de Humanização no Pré-Natal e Nascimento (PHPN), o Ministério da Saúde vem aperfeiçoado os protocolos e manuais voltados à saúde da mulher, incluindo o ciclo gravídico, estabelecendo normas e rotinas baseadas nas melhores evidências, para assim, qualificar a assistência prestada e reduzir possíveis danos à saúde da mulher durante a gestação (BRASIL, 2005 (a)).

Frente a esta realidade a atenção ao pré-natal de risco habitual, realizada pelo enfermeiro tem grande relevância no contexto da atenção básica, principalmente pelo envolvimento da gestante, propiciando através do conhecimento, o seu protagonismo frente à gestação/parto e puerpério. Pois, se a gestante e a sua família estiverem informados e seguros do desfecho da gestação, irão questionar atitudes desnecessárias por parte dos profissionais e exigir explicações e justificativas para os procedimentos realizados com a gestante. Desta forma, surgiu a seguinte indagação: qual o impacto de uma assistência de enfermagem qualificada frente ao pré-natal de risco habitual e suas implicações nas formas de nascer?

2. METODOLOGIA

2.1. ASPECTOS METODOLÓGICOS

Este trabalho tem como baliza os pressupostos teóricos de uma Revisão Integrativa. O principal objetivo da revisão integrativa é a integração entre a pesquisa científica e a prática profissional no âmbito da atuação profissional.

[...] a revisão integrativa inclui a análise de pesquisas relevantes que dão suporte para a tomada de decisão e a melhoria da prática clínica,

possibilitando a síntese do estado do conhecimento de um determinado assunto, além de apontar lacunas do conhecimento que precisam ser preenchidas com a realização de novos estudos[...] (Mendes; Silveira; Galvão, 2008, p.759).

Desta forma, espera-se extrair conhecimento muito valiosos do referencial teórico, que possa indicar os vários elementos qualitativos para análise da assistência de enfermagem no pré-natal de risco habitual em UBS e maternidades. Sendo que, seguiu-se os preceitos das seis etapas que constituem a revisão integrativa.

Fizeram parte desta pesquisa trabalhos indexados na BVS (Biblioteca Virtual da Saúde), com conteúdo de acesso gratuito e integral, publicados em língua portuguesa e espanhola. Tendo como descritores “cuidado pré-natal” and “enfermagem obstétrica”. Como o marco teórico conceitual foi estabelecido o ano de 2005 com a promulgação da Lei Federal nº. 11.108 (acompanhante) e posterior criação da Rede Cegonha, implantando as primeiras ações de Humanização no pré-natal, parto e puerpério, sendo assim, fizeram parte da amostra artigos publicados a partir desta data até o ano de 2017. Foram excluídas publicações repetidas, resumos e capítulos de livros e documentos oficiais e que não estavam de acordo com o objetivo proposto.

Na busca na BVS saúde, (bvsalud.org), na aba busca avançada, usando os descritores “enfermagem obstétrica” and “cuidado pré-natal”, obteve-se 57 artigos no total, sendo que, após leitura e observação dos critérios de inclusão e exclusão restaram 12 artigos para análise final.

3. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

3.1. A HUMANIZAÇÃO DO PARTO COMO POLÍTICA PÚBLICA DE ESTADO NO BRASIL

As políticas e normativas do governo brasileiro, atualmente, se pautam pela perspectiva de um modelo humanizado de assistência ao parto. Sendo que, desde 2000, com o Programa de Humanização do Pré-natal e Nascimento (PHPN), o Brasil, por meio do Ministério da Saúde, vem ampliando suas normativas com relação à atenção à gestação e parto, buscando consolidar um novo paradigma baseado na humanização (BRASIL, 2005 (b)).

A portaria nº. 1067, de 06 de julho de 2005, que institui a Política Nacional de Atenção Obstétrica e Neonatal, é explícita neste sentido:

A atenção com qualidade e humanizada depende da provisão dos recursos necessários, da organização de rotinas com procedimentos comprovadamente benéficos, evitando-se intervenções desnecessárias e do estabelecimento de relações baseadas em princípios éticos, garantindo-se a privacidade, a autonomia e compartilhando-se com a mulher e sua família as decisões sobre as condutas a serem adotadas. (BRASIL, 2005 (b), apud MAIA 2008, P. 51).

Assim, configura-se como um desafio às

instituições e aos profissionais que assistem o recém-nascido/família mudar a concepção e as práticas predominantes, a fim de tornar o nascimento um evento familiar, incorporando ações que os considerem os principais atores envolvidos no momento do parto/nascimento.

3.2. ASPECTOS HISTÓRICOS, CONCEITUAIS E ORGANIZATIVOS DO PRÉ-NATAL

Assistência pré-natal tem papel decisivo no resultado da gestação, visando à promoção da saúde da gestante e do feto, identificando as situações de risco para ambos e permitindo intervenções oportunas. Estudos observacionais apontam a associação entre a inadequação do pré-natal a altas taxas de mortalidade fetal, neonatal e infantil, maiores taxas de prematuridade, baixo peso ao nascer e morte materna (CRUZ, CAMINHA, FILHO, 2014).

Conforme o autor citado acima, a história mostra que, por várias décadas, a vivência da gestação e do parto foi de domínio exclusivo das mulheres. A parturição como um fenômeno feminino tinha como auxiliares somente as parteiras, comadres, religiosas ou mulheres experientes da família.

As ciências biomédicas evoluíram a partir do processo de industrialização com o surgimento de novos instrumentos de diagnóstico. Sendo neste período, que a área de obstetria firmou-se na formação profissional e institucionalizou-se (CRUZ, CAMINHA, FILHO, 2014).

A partir dos anos 80, o governo brasileiro pressionado pelos profissionais de saúde, movimentos de mulheres e outras instituições da sociedade civil organizada, iniciaram-se mudanças relacionadas à forma de atendimento à mulher, que valorizavam a maior participação, informação e consciência dos seus direitos, favorecendo o empoderamento e cidadania (CRUZ, CAMINHA, FILHO, 2014).

Após intensas discussões e reflexões sobre a assistência à mulher no pré-natal, um consenso sobre a maior receptividade das gestantes às estratégias de atenção à saúde reforça a participação efetiva da mulher no pré-natal que possibilita a aquisição de novos conhecimentos, amplia sua percepção corporal para a sua capacidade de gestar, parir e maternar (CRUZ, CAMINHA, FILHO, 2014).

O sistema de saúde do Brasil sofreu constantes mudanças ao longo do século XX, a Atenção Básica à Saúde passou por vários ciclos, mas apenas em 1960 houve a implantação de ações prioritárias para assistência à mulher, com ênfase às demandas relativas à gravidez, ao parto, e à criança (BRASIL, 2002).

Com a publicação do Programa de Assistência Integral à Saúde da Mulher (PAISM) em 1983, marca-se uma ruptura conceitual com os princípios até então norteadores da política de saúde das mulheres e as prioridades nessa área, na medida em que propõe ações em todas as fases do seu ciclo vital, destacando a atenção pré-natal pelo seu impacto e transcendência no resultado perinatal (BRASIL, 2002).

Sob essa lógica, destaca-se a implementação da Estratégia de Saúde da Família (ESF), que prioriza ações de promoção da saúde das famílias, com ênfase na atenção básica, na responsabilidade sanitária e na corresponsabilização pela promoção do cuidado integral. Assim, a reestruturação do modelo assistencial no país e o fortalecimento da atenção básica, via ESF, priorizam, entre outras, ações promocionais específicas ao período gravídico puerperal (BRASIL, 2006 (a)).

Nessa direção, recentemente, o MS lançou a Rede Cegonha (RC), estratégia que visa implementar uma rede de cuidados para assegurar às mulheres o direito ao planejamento reprodutivo e a atenção humanizada à gravidez, ao parto e ao puerpério e às crianças o direito ao nascimento seguro e ao crescimento e desenvolvimento saudáveis. Sua finalidade consiste em estruturar e organizar a atenção à saúde materno-infantil no país (BRASIL, 2011).

Isto mostra, uma constante preocupação em inserir a gestante como protagonista em todo o ciclo gravídico, proporcionando, através da informação nas consultas de pré-natal sua autonomia frente a gestação, parto e puerpério.

3.3. PRINCIPAIS ESPAÇOS DA ATUAÇÃO DA ENFERMAGEM OBSTÉTRICA

De acordo com a literatura, a partir da década de 70, houve uma grande exclusão da participação da enfermeira na assistência ao parto. Após a reforma universitária de 1968 que vetou a duplicação de cursos com finalidades semelhantes os cursos de obstetria ligados às faculdades de Medicina foram integrados às escolas de Enfermagem, e assim extinguiu-se a formação direta de obstetras. Ao mesmo tempo, houve uma grande expansão de cursos de medicina, os quais não dispunham de hospitais próprios e acabavam utilizando-se dos hospitais públicos e filantrópicos para o desenvolvimento da prática. Essa situação, na época, acabou dificultando a formação e atuação das enfermeiras obstetras (HOTIMSKY e SCHRAIBER, 2005).

A história da assistência ao parto mostra que sempre perdurou uma disputa entre médicos, parteiras, obstetras e enfermeiras obstetras pelo direito à assistência ao parto. O desenvolvimento de técnicas intervencionistas dificultou ainda mais a atuação da enfermeira obstetra (HOTIMSKY e SCHRAIBER, 2005).

Não se pode negar que a tecnologia e os estudos científicos têm proporcionado avanços inquestionáveis na qualidade da assistência obstétrica. Dentre estes cabe destacar a evolução da operação cesariana. Porém, observamos que esse procedimento passou a ser usado sem justificativas obstétricas adequadas gerando uma medicalização excessiva de um processo natural e fisiológico como o parto (HOTIMSKY e SCHRAIBER, 2005).

O cuidado menos intervencionista está intimamente associado à maior satisfação com a experiência do parto e à atuação de enfermeiras obstetras. A assistência prestada por estas profissionais respeita o processo de parturição como fisiológico,

transmitindo às mulheres segurança e conforto, resgatando assim sua autoconfiança e fortalecendo a sua capacidade de parir (REIS; ZAMBERLANB.; QUADROS; MOROD, 2015).

Evidências científicas têm apontado a relação entre aumento da morbimortalidade materna e perinatal e o modelo intervencionista hegemônico, tanto no sistema público como no privado de saúde. Dessa forma, apreende-se que o movimento a favor da redução de intervenções desnecessárias no processo de parto e nascimento pode acarretar na redução da mortalidade materna no cenário brasileiro. Percebe-se que a evitabilidade das mortes maternas é possível, porém demanda ações e estratégias voltadas à redução da morte materna, a valorização do parto e sua assistência por enfermeiras obstétricas (REIS; ZAMBERLANB.; QUADROS; MOROD, 2015).

Nessa perspectiva, enfatiza-se a importância da atuação da enfermeira obstetra no cenário de assistência ao parto e nascimento de risco habitual. Além de um cuidado menos intervencionista, inerente a sua formação, a enfermeira obstetra mostra-se mais instigada a promover o uso de práticas baseadas em evidências e sensibilizada para o resgate do protagonismo da mulher no processo de parturição. Entende-se que para melhorar a saúde das mães e crianças, necessita-se de um conjunto de ações de empoderamento das mulheres e redução de desigualdades, contudo, acredita-se que a enfermagem obstétrica pode ser um agente facilitador para qualificação da assistência obstétrica (REIS; ZAMBERLANB.; QUADROS; MOROD, 2015, P. 100).

Salienta-se que, a Resolução Cofen nº 0516/2016, normatiza a atuação e a responsabilidade do Enfermeiro, Enfermeiro Obstetra e Obstetrix na assistência às gestantes, parturientes, puérperas e recém-nascidos nos Serviços de Obstetria, Centros de Parto Normal e/ou Casas de Parto e outros locais onde ocorra essa assistência; estabelece critérios para registro de títulos de Enfermeiro Obstetra e Obstetrix no âmbito do Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem, e dá outras providências.

Conforme Ferreira; Rocha e Nunes (2009), que realizaram um estudo mostrando os principais espaços de atuação das enfermeiras obstetras egressas dos cursos de especialização na área, no SUS do estado da Bahia, trazem que, a atuação no Centro Obstétrico (CO), principalmente na realização do parto normal, ainda tem limites impostos por uma forte hierarquia institucional, na qual os médicos detêm o poder e a hegemonia sobre as práticas assistenciais. Apesar do investimento do Ministério de Saúde no treinamento destas enfermeiras, não houve apoio institucional para estimular a ação dessas profissionais após o curso, o que gerou desestímulo, frustração pessoal e profissional.

Percebe assim, que o cuidado humanizado, respeitando as decisões da parturiente e sua família, traz, benefícios na hora do nascimento e também no quesito de satisfação da gestante. E que a enfermagem

obstétrica além de ainda estar lutando pelo seu espaço nas instituições, tem papel fundamental na criação do vínculo e confiança entre profissional e paciente.

3.4. ATUAÇÃO DO ENFERMEIRO NA ATENÇÃO AO PRÉ-NATAL DE RISCO HABITUAL

A assistência pré-natal é um conjunto de procedimentos clínicos e educativos em que médicos, equipe de enfermagem, nutricionistas, psicólogos e vários outros profissionais de saúde buscam proteger o binômio mãe-feto durante a gravidez, parto e puerpério, tendo como principal finalidade a diminuição da morbimortalidade materna e perinatal. Essa assistência torna-se o primeiro passo para um parto e nascimento saudáveis, ou seja, ele faz a promoção e a manutenção do bem-estar físico e emocional ao longo do processo da gestação, parto e nascimento, além de trazer informação e orientação sobre a evolução da gestação e do trabalho de parto à parturiente (BRASIL, 2012).

Conforme Ferreira; Shinzato; Filho; Shimabuco; Jabbar; Aguiar; Pereira (2013), que realizaram estudo sobre a relação entre número de consultas de pré-natal e índice de Apgar, constatam que a partir do preconizado pelo Ministério da Saúde em relação ao número de consultas do pré-natal feito pelas gestantes, o índice de Apgar tanto no primeiro minuto de vida, como no quinto, são melhores em neonatos de mães que realizaram o pré-natal adequado com pelo menos seis consultas durante a gestação. Isso se deve ao fato de que durante as consultas programadas, as gestantes são submetidas a procedimento que envolve exame físico e solicitação de exames o que contribui para um crescimento saudável do feto e para que não haja intercorrências durante a gestação, levando assim, a um índice de Apgar igual ou superior a sete, no primeiro e no quinto minuto.

A assistência pré-natal, portanto, é um fator importante na redução da mortalidade materna e perinatal, visto que muitas patologias no período gravídico-puerperal podem ser tratadas e/ou controladas, evitando-se efeitos danosos, já que um pré-natal de qualidade, certamente, orientará no sentido de se evitar problemas específicos do parto ou mesmo cuidados imediatos ao recém-nascido, além daqueles do período puerperal (CRUZ, CAMINHA, FILHO, 2014).

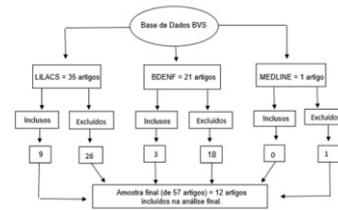
Sabe-se que, para o pré-natal ser de qualidade, é necessária uma equipe multiprofissional e com um bom entrosamento, e que sempre esteja em busca das práticas baseadas nas melhores evidências. Isto trará uma maior credibilidade do profissional frente a gestante e sua família. Garantindo a adesão desta ao pré-natal e consequente prevenção de doenças no ciclo gravídico-puerperal.

Percebe-se que as enfermeiras obstétricas são profissionais estratégicas para mudança no modelo de atenção obstétrico e neonatal vigente, e podem auxiliar na redução das taxas de cesarianas realizadas de forma excessiva, devido ao seu perfil não intervencionista e humanizado.

4. ANÁLISE DOS DADOS

Neste momento são apresentados os resultados da pesquisa de revisão dos artigos selecionados para a análise.

Inicialmente é apresentada uma tabela, em que se pode visualizar de forma didática, informações de caráter metodológico do material analisado. Realizada a busca, conforme os critérios estabelecidos na Biblioteca Virtual da saúde (bvsalud.org), na aba busca avançada, usando os seguintes descritores: “cuidado pré-natal” and “enfermagem obstétrica” inicialmente obteve-se, no total, 57 artigos, destes:



E na sequência foi realizada análise criteriosa utilizando os itens de inclusão e exclusão, onde obteve-se 12 artigos que representam o estudo, sendo que, os dados observados na análise foram discutidos com relação à literatura e apresentados de forma descritiva, a fim de possibilitar um melhor entendimento a respeito do tema abordado. Através deste método de pesquisa, foi possível perceber a importância do mesmo para a aprendizagem no campo da pesquisa, sendo um método que busca evidências na área da saúde, de forma sistemática, ampla e organizada.

Frente a isso, o próximo item apresenta os artigos selecionados para análise, em um primeiro momento são apresentados os principais achados dos estudos a partir de uma tabela síntese. Para fins didáticos, importante esclarecer que os estudos que são apresentados acima, quando citados na análise virá acompanhado do seu respectivo numeral constante na tabela para que facilite sua correta identificação.

4.1. RESULTADOS DOS ESTUDOS

Neste item apresentam-se os principais artigos pesquisados e utilizados para a realização deste estudo. Para a análise dos dados, os artigos foram organizados no quadro a seguir, contendo as seguintes variáveis: título, autor, ano, tipo de estudo, fonte, base de dados, objetivo e síntese dos estudos. Em seguida, os artigos foram lidos de forma mais criteriosa para a realização da análise descritiva dos dados.

Quadro 01: ilustração da análise dos artigos selecionados.

Nº	Título/ Autoria/ Ano publicação	Tipo de estudo Fonte Base de Dados	Objetivo/ Síntese dos estudos
1	Assistência pré-natal qualificada: as atribuições do enfermeiro – um levantamento bibliográfico. Noqueira LDP; Oliveira GS. (2017).	Trata-se de um levantamento bibliográfico. Rev. Enfermagem Atenção Saúde [Online] Jan/Jun 2017; 6 (1): 107-119 ISSN 2317-1154. BVS (BDENF).	Atribuições do enfermeiro no atendimento pré-natal, com destaque para a assistência qualificada e as competências essenciais para o exercício da obstetria dos profissionais de enfermagem. Verificaram que o papel do enfermeiro é de grande relevância no que diz respeito às ações voltadas ao pré-natal, pois sem ele, as consultas se restringem a um modelo biomédico. Neste contexto, faz-se necessário um conjunto de profissionais qualificados e habilitados para realizar o pré-natal, e consequentemente reduzir os números de morte materna.
2	Assistência pré-natal por profissionais de enfermagem no município de rio branco, Acre, Amazônia Cunha MA; Mamede MV; Dotto LMG; Araruna RC. 2012.	Estudo Qualitativo. Revista Baiana de Saúde Pública: v 36, n 1, p 174-190 [a0], mar 2012 BVS (LILACS).	Objetivo é identificar e descrever o perfil dos profissionais de enfermagem que participam da atenção ao pré-natal, no município de Rio Branco (AC). Conclui-se que a participação de enfermeiros e enfermeiras obstétricas tem fundamental importância para o fortalecimento da assistência pré-natal, entretanto são necessários investimentos na formação de pessoal qualificado, para o atendimento à mulher no ciclo grávido-puerperal, a fim de melhorar, cada vez mais, a qualidade de atendimento nos serviços de saúde materna e neonatal de Rio Branco.

3	Atenção pré-natal por enfermeiros na Zona Leste da cidade de São Paulo – Brasil. Narchi NZ, 2010.	Estudo quantitativo, descritivo-exploratório. Rev Esc Enferm USP 2010; 44(2):266-73 www.ee.usp.br/reeu/SP BVS(LILACS).	Com o objetivo de analisar o exercício das competências dos enfermeiros para a atenção pré-natal por meio da identificação das atividades que desempenham e sua frequência, bem como dos possíveis obstáculos que encontram. Os resultados mostraram que os enfermeiros não exercem as competências essenciais para a atenção qualificada ao pré-natal, devido às barreiras pessoais e institucionais com que se defrontam em seu trabalho. Conclui-se pela necessidade de as estruturas públicas de saúde municipais revisarem suas políticas de modo a garantir a implementação das diretrizes do SUS no que se refere à melhoria da atenção à saúde materno-infantil, e à destinação de recursos humanos e financeiros nessa direção.
4	Atuação do enfermeiro na	Revisão narrativa da literatura.	Identificar os limites e as potencialidades da atuação do enfermeiro na consulta pré-natal.
5	Características do atendimento pré-natal na Rede Básica de Saúde. Costa CSC, Vila VSC, Rodrigues FM, Martins CA, Pinho LMO, (2013).	Os dados foram coletados por meio de entrevista estruturada e submetidos à análise estatística descritiva. Rev. Eletr. Enf. [Internet]. 2013 abr/jun;15(2):516-22. Disponível em: http://dx.doi.org/10.5216/ree.v15i2.15635 . doi: 10.5216/ree.v15i2.15635.	O objetivo deste <i>survey</i> , descritivo-exploratório foi analisar as características do atendimento pré-natal na rede de atenção básica à saúde. Os resultados evidenciaram inadequações relacionadas ao início tardio do pré-natal, à realização da ultrassonografia e à baixa participação em atividades educativas. O índice de Kessner, modificado por Takeda indicou baixo nível de adequação do pré-natal (35%). Identificou-se a necessidade de promover intervenções em saúde para melhorar o acesso precoce das gestantes ao pré-natal e monitorar o cumprimento dos protocolos assistenciais preconizados para garantir uma prática segura de cuidados à saúde durante a gestação, parto e puerpério.
6	Avaliação da assistência pré-natal de baixo risco no município de Francisco Morato-SP. Barbosa MA, Fernandes RAG, 2008.	Estudo qualitativo, exploratório, descritivo. Online Brazilian Journal of Nursing, Vol 7, No 3 (2008). BVS (BDEF).	Objetivou-se verificar com base em indicadores, a qualidade da assistência pré-natal de baixo risco, no município de Francisco Morato. Os indicadores de estrutura mostraram que todas as Unidades possuem os materiais e equipamentos mínimos necessários, entretanto nenhuma apresentou sistema de documentação e nenhuma realizou busca ativa das gestantes fallosas. Os indicadores de resultado apontam que a maioria (79%) atribuiu conceitos entre boa e ótimo à assistência e 62,3% referiram estar satisfeitas. Concluiu-se que para a melhoria da qualidade da assistência pré-natal, é imprescindível a educação continuada dos profissionais de todas as Unidades de Saúde, do município.
7	Opinião das gestantes sobre acompanhamento da enfermeira obstetra no pré-natal de um hospital universitário. Spindola T, et al., (2012).	Estudo qualitativo, exploratório, descritivo. Ciéncia y Enfermería XVIII (2): 65-73, 2012 ISSN 0717-2079. BVS (LILACS).	Descrever a percepção das gestantes em relação ao atendimento da enfermeira obstetra no acompanhamento do pré-natal. A análise temática dos relatos revelou que o atendimento da enfermeira é diferenciado, com acolhimento e atenção, facilitando o esclarecimento de dúvidas e o aprendizado em relação ao processo de gestar e parir. O vínculo estabelecido entre a enfermeira obstetra e a gestante no pré-natal contribui para o processo de educação para a saúde das mulheres, respeitando-se os hábitos de vida e a cultura da clientela.
8	Atendimento pré-natal na ótica de puérperas: da medicalização à fragmentação do cuidado. Cabral FB, Hirt LM, Van der Sand ICP, (2013).	Estudo qualitativo e exploratório-descritivo. Rev Esc Enferm USP 2013; 47(2):281-7 www.ee.usp.br/reeu/SP BVS (LILACS)	Conhecer a percepção de puérperas sobre atendimento em serviço de pré-natal. O acesso, agendamento das consultas e atendimento prioritário em caso de intercorrências foram destacados como qualificadores da atenção pré-natal. O estudo apontou fragilidades no que tange à integralidade, humanização, acolhimento, ausência de vínculo, uso indiscriminado de tecnologias e intervenções desnecessárias, as quais podem produzir e/ou potencializar situações de vulnerabilidade. Os resultados sinalizam a necessidade de reorganização da atenção no pré-natal e nascimento, sob a lógica da integralidade do cuidado, tanto nos serviços públicos como privados e de pactuação de ações intersetoriais nos modos de promoção da saúde das mulheres e de fomento à formulação de políticas públicas mais equânimes e positivas na perspectiva da integralidade da atenção.
9	Assistência pré-natal: dificuldades vivenciadas pelas enfermeiras. Dotto LMG, Moulín NM, Mamede MV, (2006).	Estudo qualitativo. Rev Latino-am Enfermagem 2006 setembro-outubro; 14(5) www.eerp.usp.br/rlae BVS (LILACS)	Identificar as dificuldades vivenciadas pelas enfermeiras, no início de sua vida profissional, nas atividades relacionadas à assistência pré-natal. Constatamos que as enfermeiras não apresentaram dificuldades em uma série de atividades importantes na assistência pré-natal, no início do exercício profissional. No entanto, relataram que enfrentaram dificuldades em outras. Essas dificuldades eram de diferentes graus. Apontaram dificuldades em atividades que exigem conhecimentos (saber) como também em atividades que necessitam de habilidades (saber-fazer). O estudo apontou ainda falhas na graduação, com relação à atenção ao pré-natal, tanto para aspectos teóricos como para atividades exclusivamente práticas.
10	Avaliação do pré-natal de risco habitual realizado por enfermeiras obstetras de uma casa de parto. Fernandes BM, Andrade AM, Ribeiro LC, (2011).	Pesquisa de natureza quantitativa, descritiva com análise documental. Revista Enferm. Cent. O. Min. VOL. 1, NO. 1, Jan/Mar, 1 (1): 17-29, 2011. BVS (BDEF).	Avaliar e caracterizar a assistência às gestantes no pré-natal de risco habitual realizado no período de 01 de janeiro a 31 de dezembro de 2006. Entre os resultados, o número médio de consultas de pré-natal foi 7,76 por gestante, 89,6% das gestantes tiveram seis ou mais atendimentos e 82,8% iniciaram antes da 16ª semana. Conclui-se que a assistência foi adequada e de qualidade a partir dos parâmetros estabelecidos pelo Programa de Humanização do Pré-natal e Nascimento do Ministério da Saúde.

11	Pré-natal: preparo para o parto na atenção primária à saúde no sul do Brasil. Gonçalves MF, et al, (2017).	Estudo quantitativo. Revista Gaúcha de Enfermagem v. 38, n. 3 (2017). BVS (LILACS).	Avaliar a relação entre assistência pré-natal e orientações para o parto na Atenção Primária à Saúde. O pré-natal teve alta cobertura (85,5%) e início precoce em 71,8% das mulheres, porém 52% destas não receberam orientação para o parto. Houve associação estatística entre o recebimento de orientação para o parto e menor número de consultas (p=0,028), maior intervalo entre a última consulta pré-natal e o parto (p=0,002) e classificação do cuidado pré-natal como intermediário e inadequado (p=0,024). Apesar da oferta ideal do número de consultas, a qualidade do cuidado foi classificada como intermediária ou inadequada e evidenciou-se acesso precário a orientações para o parto durante o pré-natal.
12	Protocolo na assistência pré-natal: ações, facilidades e dificuldades dos enfermeiros da Estratégia de Saúde da Família. Rodrigues EM, Nascimento RG, Araújo A, (2011).	Estudo qualitativo. Ver Esc. Enferm. USP 2011; 45(5):1041-1047 www.ee.usp.br/reeu/SP BVS (LILACS).	Conhecer a percepção dos enfermeiros acerca do uso do protocolo de suas atribuições na assistência pré-natal, identificando as ações de saúde desenvolvidas por esses profissionais, assim como os pontos facilitadores e dificultadores no uso do referido protocolo. Os resultados demonstraram a necessidade de investimentos na formação de pessoal qualificado para o atendimento à mulher no ciclo gravídico-puerperal, assim como a criação e a incorporação de protocolos que promovam uma melhor interação do trabalho médico e de enfermagem.

4.2. DISCUSSÃO DOS DADOS

Este capítulo consiste na discussão dos dados e análise descritiva das informações elencadas em itens. Sendo que, as três categorias de análise surgiram após a leitura dos artigos e optou-se por expor os dados desta forma, para facilitar o entendimento e visualizar melhor as informações.

4.2.1. Principais desenhos metodológicos dos estudos analisados

Quadro 02: Desenho metodológicos dos estudos.

Método	Quantitativo	Qualitativo
	3	9

Analisando os artigos selecionados, percebe-se maior número de estudos adotando o método qualitativo, porém pesquisas sobre as tendências dos desenhos metodológicos em enfermagem trazem a importância da conexão entre pesquisa qualitativa e quantitativa para promover a prática de enfermagem baseada em evidências (DRIESSNACK *et al*, 2007). Assume-se neste trabalho, não existir hierarquia entre métodos qualitativos e quantitativos, e que são métodos complementares, que tem tal aplicação definida pela natureza do assunto a ser explorado.

Sendo assim, na enfermagem, a pesquisa pode ser conduzida dentro de dois amplos paradigmas, com pressupostos subjacentes sobre as complexidades da realidade: o paradigma positivista, que considera que no mundo há uma realidade objetiva que pode ser observada e medida ou quantificada de alguma forma, e o paradigma naturalista, que busca a compreensão da experiência humana tal como é vivida (OLIVEIRA *et al*, 2013).

Os periódicos são predominantemente da área de enfermagem, destacando a enfermagem obstétrica. Isto mostra que as pesquisas envolvendo práticas de enfermagem não são desenvolvidas por outras categorias profissionais.

A origem dos informes é basicamente advinda de instituições federais, mostrando assim, que há maior número de pesquisas oriundas de profissionais destas entidades.

Parte-se do pressuposto, de que o quantitativo

maior de pesquisas com origem nas universidades federais seja superior ao número de pesquisas das universidades particulares pelo fato de que docentes das instituições públicas tem, como é notório saber, tempo de qualidade em suas horas de trabalho, para que se dediquem a atividades de pesquisa e a publicação de seus achados.

4.2.2. Os principais espaços de atuação da enfermagem obstétrica.

Sabe-se, que a enfermagem obstétrica tem um grande espaço para a sua atuação, porém, isto não é definido exclusivamente pelas políticas de saúde oficiais, mas também pela organização da assistência praticada nas instituições. A forma como a enfermeira obstétrica atua na assistência ao parto e pré-natal e como vivencia a autonomia profissional e trabalho colaborativo dependem do local de atuação, das regras e normas da instituição, da divisão técnica do trabalho e da relação hierárquica estabelecida na equipe obstétrica (SAAD, 2008).

Isto vem de encontro com o que diz Cabral; Hirt e Van der Sand (Artigo 8), que sinalizam a necessidade de reorganização da atenção no pré-natal e nascimento, sob a lógica da longitudinalidade do cuidado, tanto nos serviços públicos como privados e de pactuação de ações intersetoriais nos modos de promoção da saúde das mulheres e de fomento à formulação de políticas públicas mais equânimes e positivas na perspectiva da integralidade da atenção.

Na presente pesquisa observou-se um déficit muito grande de estudos sobre a atuação da enfermagem obstétrica em ambiente hospitalar quando comparada ao cenário da Atenção Básica.

Os estudos mostram que o crescimento na atuação da enfermeira obstétrica no pré-natal de risco habitual em unidade básica de saúde é constante. E conforme a análise este processo é adequado a PNHPN, porém, para Gonçalves et al (Artigo 11), a orientação sobre o parto ainda é insatisfatória, sendo esta uma lacuna a ser adequada, para a mudança nas formas de nascer. E o acompanhamento do parto pela enfermeira obstétrica em ambiente hospitalar depende muito de como a profissional demonstra seu conhecimento e domínio na área da obstetrícia, bem como as rotinas institucionais.

Para Nogueira; Oliveira (Artigo 1), o papel do enfermeiro é de grande relevância no que diz respeito às ações voltadas ao pré-natal, pois sem ele, as consultas se restringem ao modelo biomédico.

Sendo que, Silva; Souza; Alves *et al* (Artigo 4), traz a questão da integralidade das ações em saúde voltadas a gestante, isto, configura-se no fortalecimento dos vínculos entre aqueles que prestam e recebem o cuidado e no reconhecimento das necessidades das mulheres.

Ou seja, este espaço ainda está em processo de construção, pois as barreiras, principalmente humana/hierárquica, precisam ser superadas e ajustadas, para a atuação plena destas profissionais.

4.2.3. As mudanças paradigmáticas percebidas até o momento com a inserção da enfermeira obstetra no cenário do parto.

O cuidado prestado à mulher durante o parto sofreu inúmeras modificações através dos tempos, decorrentes da institucionalização do parto e dos avanços tecnológicos no campo da medicina.

No passado, os partos eram acompanhados, prioritariamente, em ambiente domiciliar, por parteiras ou mulheres de afinidade e confiança da gestante. A assistência à parturiente era considerada um assunto feminino, envolvendo laços emocionais, crenças, talismãs e orações, um assunto de mulheres. Considerava-se a participação masculina, até o século XII, contrária aos padrões culturais da época (VARGENS, SILVA, PROGIANTI, 2017).

O parto passou a ser visto como processo patológico, de caráter mecanicista, necessitando de intervenções e incorporando cada vez mais procedimentos e técnicas medicalizadas.

Como decorrência do uso abusivo de procedimentos invasivos, ocorreu uma reação em diversos âmbitos, cuja consequência foi a proposta da humanização como forma de garantir uma assistência segura e adequada a cada família, não sobrepondo a técnica à mulher envolvida no processo (VARGENS, SILVA, PROGIANTI, 2017).

Nessa perspectiva, o parto deve ser visto como um processo fisiológico, natural e feminino e o profissional que acompanha a gestante deve oferecer meios para que ela se torne protagonista desse evento, garantindo a criação de laços familiares e uma transição com boas qualidades físicas e emocionais para o bebê. Nesse contexto, a participação da enfermeira obstétrica torna-se fundamental e vem crescendo o número de hospitais que optam pela inclusão dessa profissional como a principal referência para um atendimento humanizado e acolhedor (MENEZES, PORTELLA, BISPO, 2012).

As enfermeiras obstétricas são consideradas, pela Organização Mundial da Saúde, as profissionais mais apropriadas ao acompanhamento das gestações e partos normais por possuírem características menos intervencionistas em seu cuidado (VARGENS, SILVA, PROGIANTI, 2017).

O cenário do parto vem sofrendo mudanças contínuas, desde a ação das parteiras, para o modelo mecanicista e intervencionista e no momento atual a inserção das enfermeiras obstétricas para resgatar o protagonismo do parto. Portanto, percebemos que a implantação da atenção aos partos por enfermeiras obstétricas está associada a mudanças nas práticas e rotinas institucionais, já que se caracteriza como uma atitude a favor da humanização do parto e nascimento.

Percebe-se também, que a enfermagem obstétrica com o método menos intervencionista, traz consigo a diminuição das violências relacionadas à gestante tanto no pré-natal como no cenário do parto. Sendo este, um fator que fortalece ainda mais a inserção

destas profissionais nos diferentes âmbitos de atenção a parturiente e sua família.

Sendo que, em estudo realizado, por Espindola *et al* (artigo 7) demonstra a unanimidade em relação a percepção das mulheres acerca da satisfação do serviço e a aprovação do pré-natal realizado pelo enfermeiro, pois o atendimento é diferenciado, com acolhimento e atenção, facilitando o esclarecimento de dúvidas e o aprendizado em relação ao processo de gestar e parir.

O seguimento dos protocolos estabelecidos pelo Ministério da Saúde está em constante melhoria nas instituições, a PNHPN traz diretrizes importantes na área de atenção ao pré-natal, parto e puerpério. Inclui a enfermeira obstétrica como ponto chave para humanização no atendimento, e aos poucos estas mudanças refletem na forma de nascer. Sendo que para, Fernandes; Andrade e Ribeiro (artigo 10), a assistência de enfermagem é adequada e de qualidade a partir dos parâmetros estabelecidos pelo PNHPN.

Percebe-se também, que através da educação em saúde para profissionais, parturientes e familiares, que ocorre o poder de decisão sobre a condução da gestação, do parto até pós-parto. Sendo que, Espindola *et al* (artigo 7), relata que o vínculo estabelecido entre a enfermeira obstetra e a gestante no pré-natal contribui para o processo de educação para a saúde das mulheres, respeitando-se os hábitos de vida e a cultura da clientela.

A qualidade na assistência, também traz melhoria nos índices de mortalidade materna e neonatal, bem como redução gradual do modelo intervencionista da área obstétrica. Isto vem de encontro com o que dizem Nogueira e Oliveira (artigo 1). Como a inserção contínua e formação qualificada da enfermagem obstétrica estes índices tende a melhorar ainda mais no futuro. Isto mostra que para mudança no cenário atual é necessário um conjunto de fenômenos, que são empoderamento da gestante, mudança nos protocolos institucionais/apoio da equipe médica e inserção da enfermeira obstétrica como condutora do parto, reduzindo as intervenções desnecessárias e a violência obstétrica.

4.2.4. Principais elementos evidentes que dificultam a atuação da enfermagem obstétrica, considerando os princípios da PNHPN.

Na atuação da enfermagem obstétrica percebem-se diversos elementos que dificultam a atuação plena desta categoria principalmente em ambiente hospitalar onde ocorrem frequentes conflitos entre categoria médica e de enfermagem; existe também a questão dos protocolos institucionais que muitas vezes não são seguidos ou estão formulados de forma inadequada; precariedade de recursos e o desconhecimento do trabalho do enfermeiro. Percebe-se também, que a inserção no âmbito hospitalar, muitas vezes é restringida pela questão de que alguns profissionais médicos e gestores não admitem a atuação plena da enfermagem obstétrica (SILVA; SOUZA; ALVES *et al.*, 2016).

Para Narchi (artigo 3), os enfermeiros não

exercem as competências essenciais para a atenção qualificada ao pré-natal, devido às barreiras pessoais e institucionais com que se defrontam em seu trabalho. Para tanto, percebe-se a necessidade das estruturas públicas de saúde municipais revisarem suas políticas de modo a garantir a implementação das diretrizes do SUS no que se refere à melhoria da atenção à saúde materno-infantil, e à destinação de recursos humanos e financeiros nessa direção.

Outra lacuna na atenção pré-natal é a falta de educação continuada, sendo que para Cunha; Mamede; Dotto; Araruna e Barbosa; Fernandes, (artigo 2 e 6), é necessária qualificação profissional e educação permanente para enfermeiros voltados a atuação do pré-natal, com o principal objetivo de melhorar prognósticos, reduzir riscos e prestar o melhor cuidado a gestante, bem como estar sempre atualizado sobre as melhores evidências sobre pré-natal, parto e puerpério.

Sendo que, Dotto, Moulin, Mamede (artigo 9), apontaram dificuldades em atividades que exigem conhecimentos (saber) como também em atividades que necessitam de habilidades (saber-fazer). O estudo apontou ainda falhas na graduação, com relação à atenção ao pré-natal, tanto para aspectos teóricos como para atividades exclusivamente práticas.

Para tanto, como Costa; Vila; Rodrigues *et al* (artigo 5 e 12) afirma, é pertinente avaliar a necessidade da importância da incorporação e cumprimento de protocolos assistenciais para a melhoria da qualidade dos serviços, a fim de alcançar um nível ótimo de competência na atenção a gestação, parto e puerpério.

CONCLUSÃO

Ao longo dos anos, percebe-se que, a enfermagem obstétrica vem conquistando seu espaço, tanto na saúde pública na assistência ao pré-natal, como no âmbito hospitalar na atenção mais direcionada ao parto. Porém, ainda existem elementos que dificultam a atuação plena desta categoria, como barreiras da ordem da produção do conhecimento e barreiras culturais presentes em algumas instituições.

Portanto, estudos sugerem que as estruturas públicas (Estratégias de Saúde da Família) e hospitalares revisem suas políticas de modo a garantir a implementação das diretrizes do SUS, no que se refere a melhoria da atenção à saúde materno-infantil e a destinação de recursos humanos e financeiros nessa direção.

Outra lacuna na atenção pré-natal é a falta de educação continuada, sendo que esta, é fundamental para o profissional estar atualizado sobre as novas evidências para melhorar prognósticos, reduzir riscos e prestar um cuidado de qualidade a gestante.

A consulta de enfermagem no pré-natal, geralmente é de qualidade. E é evidente a satisfação das gestantes em relação ao atendimento da enfermeira obstetra, pois a um diferencial no quesito de vínculo, humanização e olhar integral sobre a gestação. Porém, alguns itens são insatisfatórios, como a orientação sobre a via de parto, sendo que isto pode fragilizar a gestante, que está exposta a condutas medicalizadas e intervencionistas.

Precisa-se estimular o empoderamento da parturiente, para que ela possa estar ciente de todas as opções, benefícios e contraindicações de cada via de parto, pois, humanizar é dar o poder de decisão a gestante e conduzir o parto da melhor forma levando em consideração as crenças e costumes de cada uma.

Percebe-se também, que ainda faltam estudos clínicos sólidos que abordem os aspectos fisiológicos do pré-natal e do parto conduzido e realizado pela enfermeira obstetra.

Nota-se, que há um impacto significativo entre a assistência de enfermagem de qualidade e as formas de nascer, pois a orientação em relação ao parto é de grande relevância na hora em que a gestante se vê em frente ao ato de parir naturalmente ou ter uma intervenção cirúrgica, sendo que, se a mesma tiver as informações corretas e claras, terá no mínimo o direito de uma escolha informada.

Todos estes fatores citados, mostram que para ocorrer uma mudança no cenário atual, é necessário o empoderamento da gestante, mudanças nos protocolos institucionais/apoio da equipe médica e inserção da enfermeira obstetra como condutora do parto, reduzindo as intervenções desnecessárias e violência obstétrica.

REFERÊNCIAS

- BRASIL. 2005. (a). Ministério da Saúde. **Lei nº 11.108/05, de 7 de Abril de 2005**. Disponível em: <https://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/96776/lei-11108-05>
- _____. 2005. (b). **PORTARIA Nº. 1.067, DE 4 DE JULHO DE 2005, Institui a Política Nacional de Atenção Obstétrica e Neonatal, e dá outras providências**.
- _____. 2006. (a). Ministério da Saúde (MS). Portaria n. GM 648, de 28 de março de 2006. **Aprova a Política Nacional de Atenção Básica: estabelecendo a revisão de diretrizes e normas para a organização da Atenção Básica para o Programa Saúde da Família (PSF) e Programa de Agentes Comunitários de Saúde (PACS)**. Disponível em: <https://www.nescon.medicina.ufmg.br/biblioteca/imagem/1837.pdf>
- _____. 2006. (b). Ministério da Saúde. **Pré-natal e Puerpério Atenção Qualificada e Humanizada – manual técnico**. Brasília-DF. Disponível em: http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/manual_pre_natal_puerperio_3ed.pdf
- _____. 2011. Ministério da Saúde. **Portaria n. 1.459, de 24 de junho de 2011. Institui, no âmbito do Sistema Único de Saúde - SUS, a Rede Cegonha**. Brasília: MS. Disponível em: http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2011/prt1459_24_06_2011.html
- _____. 2012. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Atenção Básica. **Atenção ao pré-natal de baixo risco**. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Atenção Básica. – Brasília: Ministério da Saúde. Disponível em: http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/cadernos_atencao_basica_32_prenatal.pdf
- _____. 2016. Ministério da Saúde. **Protocolos da Atenção Básica: Saúde das Mulheres** / Ministério da Saúde, Instituto Sírio-Libanês de Ensino e Pesquisa. Brasília: Ministério da Saúde. Disponível em: http://189.28.128.100/dab/docs/portaldab/publicacoes/protocolo_saude_mulher.pdf
- _____. 2017. Departamento de Ações em Saúde Coordenação Estadual da Atenção Básica Seção da Saúde da Mulher. **Nota Técnica 01/2017 - Atenção ao Pré-Natal na Atenção Básica**. Porto Alegre, 14 de junho de 2017. Disponível em: <http://atencaobasica.saude.rs.gov.br/upload/arquivos/201706/14165435-nota-tecnica-pre-natal-na-atencao-basica-01-2017.pdf>
- CARDOSO, Priscila Oliveira; ALBERTI, Luiz Ronaldo; PETROIANU, Andy. 2010. **Morbidade neonatal e maternas relacionada ao tipo de parto**. Acessado dia 09/01/2018 às 20 hrs e 27 mints.. Disponível http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232010000200019.
- CRUZ, Rachel de Sá Barreto Luna Callou; CAMINHA, Maria de Fátima Costa; FILHO, Malaquias Batista. 2014. **Aspectos Históricos, Conceituais e Organizativos do Pré-natal**. Acessado dia 12/01/2018, às 13hrs e 05 mints. Disponível em <http://periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/rbcs/article/view/15780/11722>
- DRIESSNACK M; SOUSA V. D; MENDES I. A. C. 2007. **Revisão dos desenhos de pesquisa relevantes para enfermagem: parte 2: desenhos de pesquisa qualitativa**. Disponível em: http://www.scielo.br/pdf/rlae/v15n4/pt_v15n4a25.pdf
- FERREIRA, Odilon Coral; SHINZATO, Tatiane Higa; FILHO, Ivan Pires; SHIMABUCO, Larissa Kohatsu; JABBAR, Mayara Streppel; AGUIAR, Olivia Oliveira; PEREIRA, Ana Claudia Alves. 2013. A importância do pré-natal para o nascimento saudável em uma maternidade de Campo Grande-MS. Disponível em: <http://www.redalyc.org/pdf/260/26030930001.pdf>.
- FERREIRA, Sílvia Lúcia; ROCHA, Mina Morena de Souza; NUNES, Isa Maria. 2009. **Atuação de enfermeiras obstetras no sistema único de saúde (SUS-BA): estudo entre as egressas dos cursos de especialização em enfermagem obstétrica da EEUFBA**. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/1817/1/3621.pdf>
- HOTIMSKY, Sonia Nussenzweig; SCHRAIBER, Lilia Blima. 2005. **Humanização no contexto da formação em obstetrícia**. Ciência & Saúde Coletiva, Rio de Janeiro, v.10, n.3, p.639-649. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/csc/v10n3/a20v10n3.pdf>
- LOVATO, Adalberto, 2013. **Metodologia da Pesquisa**. Três de Maio (RS): SETREM. ISBN 978-85-99020-05-0.
- MENDES, Karina Dal Sasso; SILVEIRA, Renata Cristina de Campos Pereira; GALVAO, Cristina Maria. 2008. **Revisão integrativa: método de pesquisa para a incorporação de evidências na saúde e na enfermagem**. Universidade de São Paulo, Biblioteca Digital da Produção Intelectual - BDPI Florianópolis:

Texto contexto. Out-Dez; 17(4): 758- 64. Acesso em 03/01/2017 Disponível em: http://www.producao.usp.br/bitstream/handle/BDPI/3509/art_MENDES_Revisao_integrativa_metodo_de_pesquisa_para_a_2008.pdf?sequence=1

MENEZES PFA, PORTELLA SDC, BISPO TCF. 2012. **A situação do parto domiciliar no Brasil**. Revista Enfermagem Contemporânea. Dec [cited 2016 Sep 29]; 1(1):3-43. Disponível em: <file:///C:/Users/User/Downloads/38-64-4-PB.pdf>

MINAYO, Maria Cecília de Souza. 1998. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 5. ed. São Paulo: Hucitec-Abrasco.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. 2017. **Panorama**. Disponível em: <http://portalms.saude.gov.br/acoes-e-programas/rede-cegonha/panorama>

OLIVEIRA, Rosana Rosseto; MELO, Emiliana Cristina; NOVAES Elisiane Soares; FERRIOLI, Patrícia Louise Rodrigues Varela; MATHIAS, Thais Aidar de Freitas. 2016. **Fatores associados ao parto cesárea nos sistemas públicos e privados de atenção à saúde**. Disponível em: http://www.scielo.br/pdf/reeusp/v50n5/pt_0080-6234-reeusp-50-05-0734.pdf

OLIVEIRA LPBA; MELO CR; PRADO ML; BRÜGGEMANN OM. 2013. **Potencialidades e limites das abordagens de pesquisa qualitativa e quantitativa**. Disponível em: http://www.abeneventos.com.br/anais_senpe/17senpe/pdf/0576po.pdf

PARIS GF; MONTESCHIO LVC; OLIVEIRA RR; LATORRE MRDO; PELLOSO SM; MATHIAS TAF. 2014. **Tendência temporal da via de parto de acordo com a fonte de financiamento**. Rev Bras Ginecol Obstet. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rbgo/v36n12/0100-7203-rbgo-36-12-0548.pdf>

REIS, Thamiza da Rosa; ZAMBERLANB, Cláudia; QUADROS, Jacqueline Silveira; MOROD, Adriana Subeldia dos Santos. 2015. **Enfermagem obstétrica: contribuições às metas dos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio**. Revista Gaúcha Enfermagem, 36(esp): 94-101. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rgenf/v36nspe/0102-6933-rgenf-36-spe-0094.pdf>

RESOLUÇÃO COFEN Nº 0516/2016. Disponível em: http://www.cofen.gov.br/resolucao-cofen-no-05162016_41989.html

SAAD D. E. A. 2008. Autonomia profissional da enfermagem obstétrica. Universidade de São Paulo. Disponível em: www.teses.usp.br/teses/disponiveis/7/71132/tde-13062008-095447/pt-br.php

VARGENS OMC, SILVA ACV, PROGIANTI JM. 2017. **Contribuição de enfermeiras obstétricas para consolidação do parto humanizado em maternidades no Rio de Janeiro-Brasil**. Esc Anna Nery 2017;21(1):e20170015. Disponível em: <file:///C:/Users/User/Downloads/1414-8145-ean-21-01-e20170015.pdf>

PERCEPÇÃO DOS DIFERENTES ATORES ENVOLVIDOS NA CENA DO PARTO SOBRE VIOLÊNCIA OBSTÉTRICA

Camila Bamberg¹
Gilberto Souto Caramão²

RESUMO

Trata-se de uma revisão integrativa que teve como objetivo conhecer a percepção da violência obstétrica para os diferentes atores envolvidos na cena do parto. Para a coleta dos dados utilizou-se de publicações científicas brasileiras indexadas na base de dados Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde (LILACS), Base de Dados de Enfermagem (BDENF) e na biblioteca virtual *Scientific Electronic Library Online* (SciELO), os termos DeCs utilizados para as buscas foram Violência contra a mulher e Parto. Após a análise dos estudos elencou-se duas categorias: Percepção de Violência Obstétrica para os profissionais envolvidos na cena de parto e Percepção de Violência Obstétrica para as puérperas e seus acompanhantes. Os resultados apresentaram que os profissionais não reconhecem certas intervenções como uma violação à mulher. As parturientes pelo fato de não serem conhecedoras deste tema, sofrem violências, muitas vezes, sem perceber, de maneira velada e com "naturalidade", como se isso fosse pertencente do processo de parir. Fica evidente a necessidade de uma ampla reflexão referente à sensibilização dos profissionais envolvidos nesses processos pré-natal e parir, discutindo e problematizando a efetivação do fortalecimento das redes de atenção a saúde materno-infantil.

Palavras-chave: Violência contra a mulher. Parto.

ABSTRACT

This paper is an integrative review that aimed to know the perception of obstetric violence for the different people involved in the childbirth scene. Data collection has been done through Brazilian scientific publications indexed in the Latin American and Caribbean Literature in Health Sciences database (LILACS), Nursing Database (BDENF) and the Scientific Electronic Library Online virtual library (SciELO), the terms DeCs used for the searches were Violence Against Women and Childbirth. After the studies analysis, two categories have been identified: Perception of Obstetric Violence for the professionals involved in the birth scene and Perception of Obstetric Violence for puerperal women and their companions. The results have shown that professionals do not recognize certain interventions as a women's violation. As parturients are not familiar with this subject often, they often suffer violence, without realizing it, in a veiled and "natural" way, as if it was part of the process of giving birth. The for a broad reflection regarding the awareness of the professionals involved in these prenatal processes and giving birth is quite evident, discussing and problematizing the effectiveness of the strengthening of maternal and child health care networks.

Keywords: Violence against women. Childbirth.

1. INTRODUÇÃO

Acredita-se que a violência é um problema social, que está em constante processo de expansão em todas as suas formas. A Organização Mundial de Saúde (OMS) define violência obstétrica como imposição de um grau significativo de dor e sofrimento evitáveis (BRASIL, 2014). Evidencia-se ainda:

[...] violência cometida contra a mulher grávida, e sua família em serviços de saúde durante a assistência ao pré-natal, parto, pós-parto, cesárea e abortamento. Pode ser verbal, física, psicológica ou mesmo sexual e se expressa de diversas maneiras explícitas ou

veladas. Como outras formas de violência contra a mulher, a violência obstétrica é fortemente condicionada por preconceitos de gênero (PARTO DO PRINCÍPIO, 2012, p. 11).

Embora o termo violência obstétrica seja considerado pertinente apenas há pouco tempo, o sofrimento das mulheres durante a parturição percorre diferentes momentos históricos. E diversas situações emergem, causando-nos inquietação frente ao tema, de modo que cada vez mais se pense a respeito. Sabemos que a violência seja ela qual for, por mais sutil que seja, deixa marcas àqueles que, com ela sofrem. E no que se referem à violência obstétrica, as mulheres atualmente munidas de conhecimento e autonomia procuram desvencilhar-se das práticas abusivas, de desrespeito, maus tratos e negligência.

¹Enfermeira da Maternidade do Hospital Vida e Saúde – Santa Rosa/RS. Graduada pela Faculdade de Enfermagem da Sociedade Educacional Três de Maio – SETREM. Especialista em Urgência, emergência e Trauma (SEG). E-mail: camila.bamberg@hotmail.com

²Bacharel e Licenciado em Enfermagem (UNIFRA); Especialista em Psicopedagogia (UNIFRA); Mestre em Educação (UFSM); Coordenador e Professor do Curso de Bacharelado em Enfermagem (SETREM); Membro dos grupos de pesquisa CNPq: Educação Especial: Interação e Inclusão Social (UFSM) e Educação em Saúde Coletiva (SETREM). Rua Avaí, nº 900 – Centro – 98910-000 – Três de Maio – RS/BR. E-mail: gilberto@setrem.com.br

A prática da obstetrícia traz consigo repulsões que perpetuam e buscam significar estas, muitas vezes desnecessárias e infundadas. Deste modo, vários são os aspectos que fazem o tema da violência obstétrica ser de extrema importância, e conhecer suas facetas, faz-se imprescindível para o planejamento das ações e intervenções da assistência de enfermagem obstétrica mais humana.

Cabe citar que a violência obstétrica se institui em um momento único para a mulher, no momento do nascimento de um filho, que ainda que desejado ou não, é algo singular na vida de cada mulher que o sente.

O presente estudo tem como tema a violência obstétrica e como objetivo principal conhecer a percepção de violência obstétrica para os diferentes atores envolvidos na cena do parto.

2. MATERIAIS E MÉTODO

Trata-se de uma revisão integrativa de literatura, conforme Mendes, Silveira e Galvão (2008), desenvolvida em seis etapas: identificação do tema; estabelecimento de critério de inclusão e exclusão de estudos/amostragens; definição das informações a serem extraídas dos estudos selecionados/ categorização dos estudos; avaliação dos estudos incluídos na revisão integrativa; interpretação dos resultados e apresentação da revisão/ síntese do conhecimento.

A coleta de dados foi realizada em agosto de 2018, através de buscas nas bases de dados de acordo com o enfoque proposto na questão norteadora dessa revisão integrativa: Qual a percepção dos diferentes atores envolvidos na assistência ao parto/nascimento sobre a violência obstétrica? Através de buscas de publicações científicas brasileiras indexadas na base de dados Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde (LILACS), Base de Dados de Enfermagem (BDENF) e na biblioteca virtual *Scientific Electronic Library Online* (SciELO), através de descritores cadastrados nos Descritores em Ciências da Saúde (DeCs).

Os descritores utilizados no presente estudo foram Violência contra a mulher e Parto. Os critérios de inclusão adotados para o estudo foram artigos que respondem à questão norteadora, redigidos na língua portuguesa e pesquisas primárias que estão disponíveis on-line, na íntegra e gratuita e que foram publicados entre os anos 2013 a 2018. Os critérios de exclusão foram teses e dissertações, relatórios técnicos, editoriais, textos incompletos e livros.

Após o cruzamento do par de descritores foram localizados 60 artigos, sendo 17 da base de dados BDENF, 22 da base de dados SCIELO e 21 da base de dados LILACS. Os artigos encontrados nas bases de dados foram catalogados uma única vez. Após a avaliação dos critérios de inclusão e exclusão foram selecionados 23 artigos para a leitura dos resumos. Após a leitura dos resumos, apenas 11 dos artigos selecionados abordavam especificamente a temática a ser pesquisada. Por fim, procedeu-se a leitura completa desses 11 artigos, dos quais apenas 5 deles respondiam

satisfatoriamente à questão norteadora.

Os 5 artigos incluídos, todos são estudos qualitativos. No que se refere ao ano de publicação, predominou o ano de 2017 (3), mostrando o quão o assunto violência obstétrica é atual. Quanto a bases de dados destaca-se a LILACS (3), seguido da BDENF (2).

3. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Na presente revisão integrativa, foram analisados 5 estudos que cumpriram os critérios de inclusão e exclusão previamente definidos. Diante da análise dos textos, constatou-se que os profissionais descritos como promotores da violência obstétrica foram Médicos, Enfermeiras e Técnicos de Enfermagem. Os dados obtidos estão expostos a seguir, por meio do quadro sinóptico e da análise dos resultados encontrados, utilizando-se da comparação entre os estudos selecionados.

Quadro 1 – Quadro Sinóptico dos artigos incluídos para a revisão integrativa, conforme Base de dados, Título, Autores, Ano de publicação, Objetivos, Metodologia, Atores envolvidos na cena de parto, Principais resultados.

Artigo	Base de dados	Título	Autores (Ano)	Objetivos/ Metodologia	Atores envolvidos na cena de parto	Principais resultados
A1	LILACS	Percepção de Enfermeiras Obstétricas acerca da Violência Obstétrica	LEAL, et al. (2018)	Objetivo: conhecer percepção de enfermeiras obstétricas acerca da violência obstétrica. / Metodologia: estudo exploratório, abordagem qualitativa. Dados coletados nos meses abril e maio 2016.	Enfermeiras Obstétricas	As Enfermeiras Obstétricas percebem que a violência obstétrica se apresenta de diversas formas; entretanto não reconhecem determinadas práticas como uma violação.
A2	BDENF	Violência Obstétrica Institucional no Parto: Percepção de Profissionais da Saúde	CARDOS O et al. (2017)	Objetivo: avaliar os saberes e práticas sobre violência obstétrica na percepção dos profissionais da saúde. / Metodologia: estudo descritivo, exploratório, de abordagem qualitativa. Dados coletados no período de agosto a outubro 2015.	Médicos, Enfermeiros, Técnico de Enfermagem.	A grande maioria dos profissionais se mostrou desconhecadora do tema violência obstétrica.
A3	LILACS	Violência Institucional, autoridade médica e poder nas maternidades e sob a ótica dos profissionais de saúde	AGUIAR et al. (2013)	Objetivo: Discutir a violência institucional em maternidades sob a ótica de profissionais de saúde. / Metodologia: abordagem qualitativa. Dados coletados no período de março a setembro de 2008.	Médicos obstetras, Enfermeiras e Técnicos de Enfermagem.	A análise revelou o reconhecimento desses profissionais de práticas discriminatórias e desrespeitosas no cotidiano da assistência a mulheres gestantes, parturientes e puérperas. Estas práticas não são percebidas como violentas.
A4	BDENF	Percepção sobre violências obstétricas na ótica de puérperas	OLIVEIRA A et al. (2017)	Objetivo: conhecer a percepção das puérperas no tocante às violências obstétricas. / Metodologia: estudo descritivo, de abordagem qualitativa. Dados coletados no período de julho a outubro de 2015.	Puérperas	A percepção das mulheres em relação às violências obstétricas é restrita. Possibilitando perceber o desconhecimento o sobre o assunto.
A5	LILACS	Puérperas adolescentes: percepções relacionadas ao pré natal e ao parto	LUZ, et al. (2015)	Objetivo: Verificar a percepção das puérperas adolescentes sobre assistência recebida pela equipe de saúde durante o pré-natal e o parto. / Metodologia: estudo com abordagem qualitativa. Dados coletados no período de julho a outubro de 2015.	Puérperas adolescentes	As adolescentes consideram o atendimento e assistência recebida durante o pré-natal e trabalho de parto satisfatório. Em contrapartida, foram evidenciadas situações de violência obstétrica com um atendimento desumanizado e humilhante.

Fonte: Bamberg, Caramão (2018).

Para uma melhor apresentação e discussão dos resultados foram realizadas por meio da sistematização de duas categorias, sendo a primeira discute a percepção de violência obstétrica para os diferentes profissionais de saúde envolvidos na cena do parto e a segunda discute esta percepção das puérperas.

3.1. PERCEPÇÃO DE VIOLÊNCIA OBSTÉTRICA PARA OS PROFISSIONAIS ENVOLVIDOS NA CENA DE PARTO

Esta categoria relaciona os seguintes atores dos artigos: Leal *et al.* (2018) e Cardoso *et al.* (2017), respectivamente A1 e A2, discutem sobre o tema violência obstétrica sob a percepção dos profissionais de saúde, e Aguiar *et al.* (2013), A3, aborda a violência institucional, sendo os profissionais envolvidos na cena de parto são: Enfermeiras, Médicos obstetras e Técnicos de Enfermagem atuantes na área obstétrica.

Quanto à percepção da violência obstétrica, fica evidenciada em todos os artigos, a grande maioria destes profissionais são desconhecedores da definição violência obstétrica.

A violência consiste em uma invasão da autonomia, da integridade física ou psicológica e à vida do outro. No entendimento que o uso de palavras ou ações que constroem as mulheres, como o uso abusivo do poder, causam danos e sofrimentos. Com isso, persiste ainda uma cultura discriminatória e punitiva dirigida às mulheres, que se caracteriza em uma relação entre profissional-usuário autoritária, com tratamento desumano, desafiando a uma transformação das desigualdades (BRASIL, 2014).

Já conforme a Organização Mundial da Saúde - OMS (2002), esta pode ser entendida como:

[...] uso de força física ou poder, em ameaça ou na prática, contra si próprio, outra pessoa ou contra um grupo ou comunidade, que resulte ou possa resultar em sofrimento, morte, dano psicológico, desenvolvimento prejudicado ou privação (p. 5).

Para Leal *et al.* (2018) e Cardoso *et al.* (2017), A1 e A2, a maioria dos profissionais entrevistados trazem como violência obstétrica as mais variadas formas de intervenções na cena de parto, tais como, Manobras de Kristeller, episiotomias, toques dolorosos, infusão de ocitocina, cesareanas sem indicação. Porém, todos os artigos aqui estudados definem a violência obstétrica principalmente como violência verbal, o uso de termos intimidatórios e constrangedores, termos ofensivos e discriminatórios. Os profissionais parecem não reconhecer determinadas práticas como violação. Os profissionais possuem a percepção de que os colegas de trabalho cometem violência obstétrica, definindo tal ato como desumano e errado, mas não interferem na conduta, talvez por acreditarem que tais condutas são justificáveis como “ajuda” à parturiente, sendo que os profissionais decidem e avaliam se precisa intervir ou não.

É válido destacar que as diretrizes nacionais de assistência ao parto normal, vêm contribuir para complementar a atenção integral à saúde da mulher e da criança na mudança do modelo de atenção obstétrica e neonatal no país. Conforme Brasil (2017), as diretrizes tem com objetivo sintetizar e avaliar de forma contínua a informação científica disponível em relação às práticas na assistência ao parto/nascimento, fornecendo subsídios e orientação a todos os envolvidos no cuidado, no intuito de promover, proteger e incentivar o parto normal.

Define-se o uso prudente de procedimentos invasivos de rotinas, como: o enema (lavagem intestinal), tricotomia (raspagem dos pêlos) pubiana e perineal durante trabalho de parto; amniotomia (rompimento da bolsa) precoce, associada ou não à ocitocina; a episiotomia (corte no perineo); o clampeamento precoce do cordão (deve-se aguardar entre 1 a 5 minutos ou até cessar a pulsação); a aspiração de secreções sistemática do recém-nascido saudável.

Por outro lado, os profissionais entrevistados, culpam que o presente problema se dá devido ao sistema de saúde e /ou da cultura das parturientes. A má estruturação das instituições de saúde, carga horária excessiva e falta de comunicação entre o profissional e o cliente. Estas diversas atribuições se dão de maneira repetitiva. Estas causas são expostas por Aguiar *et al.* (2013), A3, evidenciado as dificuldades enfrentadas cotidianamente, sobrecarga de demandas, condições estruturais e precariedade de recurso materiais e humanos.

A obstetrícia é a profissão que pode encarar de muitas maneiras o nascimento humano. Pois, mais do que colocar os conhecimentos técnico em prática, o profissional deve compreender os aspectos emocionais, psicológicos, culturais, sociais e transcendentais que envolvem o parto e o nascimento, evitando categorizar o parto como um evento mecânico (JONES, 2002).

Com isso, persiste ainda uma cultura discriminatória e punitiva dirigida às mulheres, que se caracteriza em uma relação entre profissional-usuário autoritária, com tratamento desumano, desafiando a uma transformação das desigualdades (BRASIL, 2014).

É lamentável o que apresenta Aguiar *et al.* (2013), A3, a imagem das usuárias dos serviços público é vista como “ignorantes”, com dificuldade de compreensão do que é dito. A agressividade que as pacientes se dirigem aos profissionais é vista por estes, como um tipo de violência institucional, denominam a parturiente como – “rude”, “grosseira por natureza”. Para Brasil (2014), a violência consiste no entendimento que o uso de palavras ou ações que constroem as mulheres, como o uso abusivo do poder, causam danos e sofrimentos.

Contudo, estas práticas de violência contra a mulher são comuns no momento de vulnerabilidade. Reconhecimento de maus tratos e desrespeitos é percebidos e nomeados como violência e, em outros como exercício da autoridade profissional. Onde evidenciado nas falas da pesquisa de Aguiar *et al.* (2013), A3, os entrevistados admitem condutas “mais ríspidas”, ameaças tipo de abandono e aumentar a voz

como forma de coagir a paciente a colaborar. Também como violência institucional, foi identificada imposição de valores ou julgamento moral, quebra de sigilo, invasão de privacidade, discriminação social ou étnica; tratar o outro como objeto (desrespeito a autonomia), negligência no atendimento (erro técnico, omitir ou não esclarecer informações importantes), abandono, desqualificar ou ignorar as queixas) e a ameaça ou represália de fato.

Com esta realidade sendo vivenciado em muitas maternidades, o Ministério da Saúde criou o Plano de Qualificação das Maternidades e Redes Perinatais, em busca do respeito aos direitos e à dignidade da pessoa humana. Na qual se busca a implementação de diretrizes que qualifiquem os processos de trabalho, como acolhimento e classificação de risco, ambiência, direito a acompanhante e práticas baseadas em evidência científica. Tendo em vista, com isso, à humanização do parto e do nascimento, de modo que proporcione segurança e redução da mortalidade materna e infantil.

Vale ressaltar a importância do acesso à informação, desde o início do pré-natal e se estender até o momento do parto, nos quais a gestante deve ser orientada, sobre os benefícios do parto normal e seus direitos frente ao seu corpo. Assim como, é fundamental a qualificação da Enfermeira no campo da obstetrícia e o comprometimento desta em fazer cumprir as políticas sociais, econômicas e de saúde para promoção da assistência ao ciclo gravídico-puerperal, que contribui em também para redução das mortes maternas e neonatais.

O papel da Enfermagem se torna importante no momento que seu enfoque seja direcionado a uma atenção desvelada e sistemática, promovendo intervenções coerentes e baseadas em evidência científica no momento da assistência, permeando ações com a finalidade promover proteção ao binômio mãe-filho. Os quais sejam alvos de esforços das diferentes categorias de profissionais que atendem a parturiente, um enorme desafio para o sistema de saúde, mas quando alcançadas, certamente proporcionarão um atendimento integral humanizado.

3.2. PERCEPÇÃO DE VIOLÊNCIA OBSTÉTRICA PARA AS PUÉRPERAS

Esta categoria relaciona os artigos A4 e A5, onde Oliveira *et al.* (2017), A4, evidencia-se para as parturientes real definição de violência obstétrica limita-se aos atos de caráter psicológico e físico, demonstrando dificuldade em sua definição. Implicando na aceitação passiva de determinadas práticas e eximem as mulheres de reivindicar seus direitos e denunciar os atos violentos.

Onde os profissionais de saúde que conduzem esse momento, tornam a mulher escrava do conhecimento desses profissionais, e não protagonista deste processo. A parturiente torna-se submissa à equipe de saúde, não sendo possível a execução do poder sobre o próprio corpo e suas experiências de parto (OLIVEIRA *et al.*, 2017).

Contudo Oliveira *et al.* (2017), A4, traz o

contexto de nascimento vivido por essas mulheres, para os quais o atendimento ainda é considerado como satisfatório mesmo que as falas não confirmam com essa afirmação, quando analisada profundamente.

Juntamente com Luz, *et al.* (2015), A5, a maior parte das entrevistadas relatou satisfação com o atendimento pré-natal e com a assistência prestada durante o trabalho de parto e essa satisfação foi devida à atenção e às orientações oferecidas pela equipe de saúde. Por outro lado, houve casos de violência obstétrica durante o trabalho de parto, em que as parturientes foram atendidas de forma humilhante e desumana.

Quanto à assistência ao trabalho de parto, todas as entrevistadas responderam afirmativamente que tiveram direito a um acompanhante e este se fez presente durante todo o trabalho de parto, sendo que em todos os casos esse acompanhante foi um familiar.

Relembrando a questão do acompanhante da parturiente, conforme o Conselho Nacional de Justiça (2016), a Lei n.11.108 existente desde 2005, garante que a parturiente tem o direito de indicar um acompanhante de sua escolha durante todo o período de trabalho de parto, parto e pós-parto imediato.

Batista *et al.* (2017), traz a satisfação do acompanhante, que tem como fatores associados os cuidados prestados à mulher no trabalho de parto. Ressalta que a presença do acompanhante não é capaz de inibir totalmente as atitudes dos profissionais que caracteriza a violência verbal, física e psicológica. Porém sua presença é essencial para que a mulher vivencie este momento de forma mais tranquila.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

No momento em que se vivencia diariamente vários tipos de violência obstétrica, num momento sagrado, que é o parto, no qual as mulheres vulneráveis ficam expostas às vontades dos profissionais envolvidos e a negligência de sua vontade, quando deveria ser o contrário, é de suma importância a presença de uma Enfermeira atuante e qualificando o serviço.

Conclui-se dos artigos estudados que os profissionais possuem a percepção do termo violência obstétrica, porém acreditam que tais condutas são justificáveis, e não reconhecem certas intervenções como uma violação à mulher. Pois, por vezes, são atribuído tais atos à falta de conhecimento ou ainda às crenças da parturiente, pela sua dificuldade de compreensão do que é lhe dito.

É possível concluir também que as parturientes pelo fato de não serem conhecedoras deste tema, talvez sofram algumas violências sem perceber, de maneira velada e com "naturalidade", como se isso fosse pertencente do processo de parir. Nesse sentido, a educação em saúde é indispensável, principalmente durante o pré-natal.

Fica evidente a necessidade de uma ampla reflexão referente à sensibilização dos profissionais envolvidos nesse processo de parir, discutindo e problematizando a efetivação do fortalecimento das

redes de atenção a saúde materno-infantil.

Com base nestes pressupostos, torna-se relevante que as enfermeiras obstétricas sejam conhecedoras deste processo, que atuem de forma humanizada frente ao momento de parturição. Entendendo que o parto é sim um evento fisiológico e natural e que o mínimo de intervenção seja uma constante, e nesta crença sejam facilitadoras de uma mudança sócio-cultural.

REFERENCIAS

ABNT- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 6023:2002 Informação e documentação – Referências - elaboração**. Rio de Janeiro, ABNT.

AGUIAR, Janaina Marques de *et al.*. 2013. **Violência institucional, autoridade médica e poder nas maternidades sob a ótica dos profissionais de saúde**. Disponível em: https://scielosp.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X2013001600015. Acessado em: 10/07/2018

BATISTA, Bruna Daniela *et al.*. 2017. **Fatores associados à satisfação do acompanhante com o cuidado prestado à parturiente**. Disponível em: <http://docs.bvsalud.org/biblioref/2017/11/875383/51355-209443-1-pb.pdf>. Acessado em: 10/07/2018

BRASIL. Ministério da Saúde. 2017. **Diretrizes nacionais de assistência ao parto normal: versão resumida [recurso eletrônico]**. Ministério da Saúde, Secretaria de Ciência, Tecnologia e Insumos Estratégicos, Departamento de Gestão e Incorporação de Tecnologias em Saúde. – Brasília : Ministério da Saúde. 51 p. Disponível em <>. Acessado em: 29/jan/2018.

_____. Ministério da Saúde. 2014. **Humanização do parto e do nascimento**. Universidade Estadual do Ceará. Brasília: Ministério da Saúde. Cadernos HumanizaSUS; 465p. Disponível em <http://www.redehumanizasus.net/sites/default/files/caderno_humanizasus_v4_humanizacao_parto.pdf>. Acessado em: 29/jan/2018.

CARDOSO, Ferdinand José da Costa *et al.*. 2017. **Violência obstétrica institucional no parto: percepção de profissionais da saúde**. Disponível em: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/revistaenfermagem/article/view/110232/22159>. Acessado em: 10/07/2018

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. 2016. **CNJ Serviço: conheça os direitos da gestante e latente**. Disponível em <<http://www.cnj.jus.br/noticias/cnj/81835-cnj-servico-conheca-os-direitos-da-gestante-e-lactante>>. Acessado em: 02/fev/2018.

JONES, Ricardo. 2012. **Entre as Orelhas: Histórias de Parto**. Porto Alegre, Brasil: Ideias a Granel, 280p..

LEAL, Sara Yasmin Pinto *et al.*. 2018. **Percepção de enfermeiras obstétricas acerca da violência obstétrica**. Disponível em: <http://docs.bvsalud.org/biblioref/2018/05/883486/52473-231497-1-pb.pdf>. Acessado em: 10/07/2018

LUZ, Nina Franco *et al.*. 2015. **Puérperas adolescentes: percepções relacionadas ao pré-natal e ao parto**. Disponível em: <https://www.portalnepas.org.br/abcshs/article/view/735/676>. Acessado em: 10/07/2018

MENDES, Karina Dal Sasso; SILVEIRA, Renata Cristina de Campos Pereira; GALVAO, Cristina Maria. 2008. **Revisão integrativa: método de pesquisa para a incorporação de evidências na saúde e na enfermagem**. Texto contexto - Enfermagem, Florianópolis, v.17, n.4. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/tce/v17n4/18.pdf>. Acesso em: 02/01/2018.

OLIVEIRA, Mayra de Castro *et al.*. 2017. **Percepções sobre violências obstétricas na ótica de puérperas**. Disponível em: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/revistaenfermagem/article/view/23415/19090>. Acessado em: 10/07/2018

PARTO DO PRINCÍPIO. 2012. **Dossiê da Violência Obstétrica “Parirás com dor”**. Disponível em: <https://www.senado.gov.br/comissoes/documentos/SSCEPI/DOC%20VCM%20367.pdf>. Acessado em: 04/mar/2018.

WHO - World Health Organization. 2002. **World Report on Violence and Health**. Edited by Etienne G. Krug, Linda L. Dahlberg, James A. Mercy, Antony B. Zwi and Rafael Lozano. Geneva: WHO Press. Disponível em <http://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/world_report/en/introduction.pdf>. Acessado em: 16/fev/2018.

PERFIL E COMPETÊNCIAS DOS ENFERMEIROS GESTORES PARA ADMINISTRAÇÃO HOSPITALAR

Franzéli Inês Kaspar¹
 Angélica Reolon da Costa²
 Jacinta Spies³
 SETREM⁴

RESUMO

Objetivo: Identificar o perfil e as competências de um enfermeiro gestor para área hospitalar. **Método:** Pesquisa de campo, com abordagem quantitativa, do tipo descritiva exploratória. A coleta de dados foi realizada pela aplicação de questões objetivas via Google Forms, que foram analisados usando a estatística descritiva simples. **Resultados:** O estudo mostrou que as Instituições Hospitalares estão em busca de profissionais altamente qualificados, com estilo de liderança consultivo/participativo, competência de liderança e relacionamento interpessoal, em busca de qualificação, aberto a novos desafios, que transmite confiança e segurança, que valoriza, auxilia e seja imparcial e justo com a equipe, bom relacionamento com os demais profissionais da saúde e que realiza boa assistência aos pacientes e familiares. **Considerações finais:** Cabe ao enfermeiro desenvolver as suas fragilidades destacadas na sua auto avaliação e na ótica do gestor e se preparar para o mercado de trabalho conforme o perfil traçado pelos gestores.

Palavras-chave: Administração hospitalar. Liderança. Enfermeiros.

ABSTRACT

Objective: To identify the profile and competencies of a nurse manager for the hospital area. **Method:** Field research, with quantitative approach, of descriptive exploratory type. Data collection was performed by applying objective questions via Google Forms, which were analyzed using simple descriptive statistics. **Results:** The study showed that the Hospital Institutions are in search of highly qualified professionals with a leadership / advisory leadership style, competence in leadership and interpersonal relationships, seeking qualification, open to new challenges, conveying confidence and security, which values , assists and is impartial and fair with the team, good relationship with other health professionals and who provides good assistance to patients and their families. **Final considerations:** It is up to the nurses to develop their outstanding weaknesses in their self-assessment and in the manager's perspective and prepare themselves for the job market according to the profile traced by the managers.

Keywords: Hospital administration. Leadership. Nurses.

1. INTRODUÇÃO

A atual volatilidade do mercado de trabalho afeta diretamente a maneira de gerir das instituições, aumentando a demanda por qualificação e aperfeiçoamento dos seus colaboradores para se adaptarem a estas exigências (FURUKAWA, CUNHA, 2011). Nesse sentido, as empresas buscam pessoas qualificadas e comprometidas com a sua missão, inclusive as instituições de saúde que passam a rever seus modelos de gestão e a buscar qualidade em seus serviços, por meio de programas de acreditação.

Os critérios utilizados por esses programas, quanto à avaliação dos serviços de Enfermagem, têm englobado, com destaque, as áreas de gerenciamento e planejamento da assistência, bem como, os processos de gestão em geral. Neste contexto, inserimos o enfermeiro como gestor dentro do seu local de trabalho, uma vez que ele é responsável pela gestão dos serviços de Enfermagem como um todo ou na sua área de

atuação, e por tomar medidas que integrem as áreas administrativas, de apoio e assistenciais (FURUKAWA, CUNHA, 2011).

Tal circunstância exige do Enfermeiro a assimilação de um grande número de informações gerenciais e assistenciais, sendo consideradas pelo Conselho Nacional de Educação, como competências gerais a atenção à saúde, tomada de decisões, comunicação, liderança, administração e gerenciamento e educação permanente (BRASIL, 2001). A administração e gerenciamento define que os profissionais devem estar aptos a tomar iniciativa, gerenciar e administrar, tanto a força de trabalho, os recursos físicos e materiais e de informação, da mesma forma que devem estar aptos a ser empreendedores, gestores, empregadores ou lideranças na equipe de saúde.

A competência profissional dos enfermeiros é definida como os níveis esperados de conhecimentos, atitudes, habilidades e valores, sendo os mesmos diretamente relacionados a qualidade dos cuidados e a

¹Autora e acadêmica do curso de Bacharelado em Enfermagem da SETREM – franzelikaspary@gmail.com.

²Orientadora e docente do curso de Bacharelado em Enfermagem da SETREM – angelicacosta@setrem.com.br.

³Coorientadora e docente do curso de Bacharelado em Enfermagem da SETREM – jacintasetrem@yahoo.com.br.

⁴Sociedade Educacional Três de Maio – SETREM, Avenida Santa Rosa, 2405, centro, Três de Maio, RS. Fone/Fax: 055 55 3535 4600 – setrem@setrem.com.br.

segurança dos pacientes. A escassez de profissionais qualificados, tem despertado nas instituições a necessidade de selecionar, reter e contribuir no desenvolvimento desses profissionais para que consigam chegar à excelência na prestação de serviços (OLIVEIRA, QUEIRÓS, CASTRO, 2015).

Neste contexto pergunta-se: qual o perfil e as competências do enfermeiro gestor desejado para área hospitalar? Determinar o perfil e as competências individuais dos enfermeiros gestores na área hospitalar pode contribuir para que estes se conscientizem de que, através de uma visão gerencial e do exercício adequado e maduro de liderança podem conduzir projetos e inovar os modelos vigentes, fazendo a diferença no seu campo de atuação, já que as empresas, entre elas as relacionadas aos serviços de saúde têm buscado pessoas com perfil, competências e habilidades diferenciadas que contribuam para o sucesso da organização.

Enfatiza-se ainda que, o conhecimento das competências individuais pode levar à maior valorização do profissional nas instituições, à medida que, contribuem para seu desenvolvimento. Porém, estudos recentes que relacionam qual o perfil e competências necessárias ao enfermeiro gestor ainda são escassos no Brasil podemos trazer trabalhos realizados por alguns pesquisadores (FURUKAWA, CUNHA, 2011), (TRIGUEIRO *et al.* 2014), (BOTOMÉ, LORENZINI, 2015).

O objetivo do estudo foi identificar o perfil e as competências do enfermeiro gestor de um hospital de grande porte da Região do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul, mais especificamente na área de abrangência da 14ª Coordenadoria Regional de Saúde - CRS.

Nesse sentido, inicialmente identificou-se como hipóteses que: (1) os gestores hospitalares identificam no enfermeiro fragilidade na liderança e motivação da equipe, possuem estilo de liderança democrático, buscam atualização/qualificação permanente, na sua maioria auxiliam a equipe no desenvolvimento das atividades; (2) em relação a auto percepção do enfermeiro, o grau de satisfação em relação a unidade em que atua é satisfatório, possui dificuldade no aspecto de monitoração de indicadores e planos de melhoria, seu estilo de liderança é democrático, a maioria gosta de gerir pessoas e no que refere a competência gerencial, possui maior facilidade comunicativa e dificuldade organizacional; (3) as competências gerenciais na concepção dos gestores são a capacidade de liderança, transmitir confiança/segurança e valorizar a equipe, auxiliando no desenvolvimento das atividades, ter um bom relacionamento e ser respeitado pelos demais profissionais da área da saúde; (4) a instituição busca enfermeiros em constante atualização, comprometidos, que saibam trabalhar em equipe, flexíveis e abertos a novos desafios.

2. DESENVOLVIMENTO

2.1. METODOLOGIA

O local de realização do presente estudo foi uma instituição localizada na área de abrangência da 14ª

Coordenadoria Regional de Saúde (CRS). A pesquisa foi desenvolvida durante o segundo semestre de 2017 e início do ano de 2018.

Trata-se de uma pesquisa de abordagem quantitativa, pois os dados coletados foram expressos em valores numéricos e organizados em tabelas para posterior análise e interpretação, e dedutiva pois partiu-se de teorias bibliográficas para buscar esclarecimentos sobre o tema e discutir a significância dos dados coletados a campo. Quanto aos procedimentos foram usados a pesquisa de campo, que foi utilizada para coletar dados junto aos participantes da pesquisa e a pesquisa bibliográfica, está última importante para dar suporte e embasamento teórico ao trabalho.

Já quando aos objetivos se caracteriza por ser descritiva - exploratória, tendo como sujeitos da pesquisa enfermeiros e gestores de um hospital localizado da região Noroeste do Rio Grande do Sul, que presta atendimento de média e alta complexidade nas seguintes áreas: Oncológica, Hemodiálise, Bloco Cirúrgico, Unidade de Pronto Atendimento (UPA), Serviço de Atendimento Móvel de Urgência (SAMU), Traumatologia, Unidade de Tratamento Intensivo (UTI) Adulto, UTI Neonatal, UTI Pediátrica, Centro de Diagnóstico e Centro Clínico. Possui 155 leitos de internação, tendo em média 1 mil internações/mês.

Os enfermeiros que atuam no hospital são distribuídos nas unidades acima descritas. Neste estudo participaram todos os enfermeiros que aceitaram participar do mesmo. Desta forma, a população não probabilística de enfermeiros e gestores foi composta de 68 profissionais sendo: 61 enfermeiros do SAMU e UPA, 7 gestores hospitalares onde 1 é Enfermagem, 2 do setor de Recursos Humanos, 3 da direção e 1 da qualidade. Foram incluídos na amostra estudada 42 enfermeiros e gestores que atuam na Instituição hospitalar há pelo menos seis meses, não estavam de férias e aceitaram fazer parte da pesquisa. Já as demais 26 pessoas que estavam atuando num período inferior a 6 meses, não aceitaram fazer parte da pesquisa ou estavam afastados do trabalho (férias ou licença) foram excluídos.

Antes de iniciar a coleta de dados, este estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Universidade de Passo Fundo. Ao abordar os sujeitos participantes da pesquisa, foram esclarecidos os objetivos, garantido o anonimato, os benefícios e riscos do estudo, em observância a resolução nº 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde (CNS/MS) que dispõe preceitos éticos sobre a pesquisa que envolve seres humanos, o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) foi aplicado em duas vias, uma delas entregue ao pesquisador.

Como técnica de coleta de dados utilizou-se um questionário estruturado com questões objetivas, usando a estrutura on-line de formulário eletrônico. Cada enfermeiro participante da pesquisa, recebeu um e-mail com o link de acesso ao questionário disponível no formulário eletrônico, no qual foi inicialmente exibido o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e que, após o aceite direcionou para as perguntas. O referido questionário contemplava perguntas referentes às características sociodemográficas e aspectos do perfil

do enfermeiro na área hospitalar.

Os dados foram analisados pelo uso da técnica da estatística descritiva simples e os dados quantitativos coletados, tabulados e expressados em forma de gráficos, com auxílio do programa de *software* Microsoft Office Excel 2016.

2.2. REFERENCIAL TEÓRICO

Para Garcez *et al.* (2002) a liderança é definida como um processo de persuadir e influenciar outros, a fim de alcançar determinado objetivo e é composta de uma grande variedade de funções. Já Christovam (2005), define como uma função gerencial, e a eficácia da gerência depende em parte do exercício efetivo da liderança.

Na enfermagem, como em outras profissões, o enfermeiro incorpora, em sua formação profissional, o saber de várias ciências. Dentre elas, a ciência da administração contribui com uma parcela que se concretiza, principalmente, na administração do pessoal de enfermagem (KURCGANT, 1991, p. 3).

Conforme Kurcgant (1991, p. 165): “nos conceitos iniciais, a concepção de liderança detinha-se nas características pessoais do líder, enquanto nas concepções atuais a liderança é considerada como resultante da soma dos fatores líder, liderados e situação”.

Pode se considerar então, que uma instituição possui um líder quando é evidenciada a influência positiva sobre os seus subordinados, gerando assim, seguidores de bons exemplos e comprovando que é um processo grupal com características positivas. Existe então a formação de um sujeito, chamado líder, que é capaz de atender e corresponder aos desafios da profissão e do mercado de trabalho, com capacidade de articulação com os seus liderados e direcionamento estratégico para a instituição a qual representa, gerando assim, vantagem competitiva.

Para Marquis; Huston (1999, p. 124): “os líderes/administradores bem-sucedidos são capazes de integrar estas qualidades de liderança e as funções da administração. Eles cumprem as metas da unidade dentro de prazos e de maneira eficiente, em um esforço combinado com os seus subordinados”.

A liderança então pode ser considerada como um processo de desenvolvimento, no qual agrega-se e desenvolve características de personalidade conforme a realidade da instituição na qual se trabalhando, desenvolvendo capacidades individuais em busca de resultados mensuráveis positivos.

Desta forma, para que administradores e líderes funcionem em seu potencial máximo, devem estar interligados. Todo enfermeiro é um líder e administrador em algum nível, e o papel da enfermagem requer habilidades de liderança e administração (MARQUIS; HUSTON, 1999, p. 29). Já para Kurcgant (1991, p. 177): “cabe ao enfermeiro, portanto, refletir sobre a prática da liderança na enfermagem por ele vivenciada, e analisá-la segundo os fatores que a determinam. Somente o conhecimento dessa realidade é que permite a

possibilidade de escolha”.

Inúmeras são as adversidades que esta atividade impõe durante o percurso de trabalho no cargo de chefia e na liderança da equipe, seja nas conquistas, ou mesmo nas dificuldades enfrentadas durante este processo, proporcionando aos enfermeiros novas oportunidades para buscar competência e responsabilidade clínica, expandidas como meio de avançar em suas carreiras. Nesta perspectiva, os cargos de chefia trazem responsabilidade aos enfermeiros, mas também possibilitam o seu reconhecimento (MOURA *et al.*, 2013).

A Enfermagem é a engrenagem do sistema hospitalar, para tanto é necessário que os momentos de dificuldades, sejam vistos como oportunidade para que haja mudança, tanto no seu jeito de fazer a gestão do cuidado, bem como utilizar esse momento como uma pausa para pensar e refletir sobre as atividades que competem a sua profissão. Levando em consideração que o enfermeiro, precisa ser um profissional crítico e reflexivo em sua prática, sendo habilidoso para que possa com criatividade e autonomia transpor esse obstáculo.

Transformar em melhores líderes/administradores começa com uma compreensão básica do que seja liderança e como esta capacidade pode ser desenvolvida. O problema é que as habilidades necessárias para ser um líder eficiente são dinâmicas e mudam constantemente em resposta ao mundo em constante mutação em que vivemos (MARQUIS; HUSTON, 1999, p. 43).

Nas últimas décadas, o planejamento estratégico como base para o processo decisório amplia a perspectiva do saber técnico e incorpora importantes dimensões, tais como a dimensão política e a dimensão social. Nesse sentido, o gestor trabalha em conjunto com os atores envolvidos na busca de estratégias que visem diminuir a rejeição, a indiferença ou a oposição e gerenciar os conflitos no sentido de obter maior governabilidade no processo decisório (PERES; CIAMPONE, 2006, p. 495).

Com uma clientela cada vez mais exigente nas instituições de saúde, identifica-se a necessidade de profissionais cada vez mais qualificados, sendo a equipe de saúde constituída por profissionais dedicados ao cuidado e bem-estar do paciente e não apenas para servir o enfermeiro e o médico.

Neste sentido, a valorização do conhecimento, sobretudo, em relação aos colaboradores que fazem parte de uma organização, provocou também mudanças na gestão de pessoas. Com a percepção de que trabalhador tem um importante papel no sucesso organizacional, houve uma preocupação referente às competências necessárias aos profissionais (FURUKAWAI; CUNHA, 2010, p. 1062).

Desafios são encontrados pelo enfermeiro gestor no seu fazer diário, como a falta de confiança que o ser humano tem em seu semelhante, dificuldade em

dar e receber feedback, insegurança falta de empatia, o que torna as relações superficiais, com resultados pouco positivos na convivência diária (MUNARI; BEZERRA, 2004, p. 485).

Para Marquis; Huston (1999, p. 102): “a forma mais fácil para que o administrador garanta que os subordinados compartilhem da sua percepção é envolvê-los no processo de mudança. Quando a informação e a tomada de decisão são divididas, os subordinados sentem que tiveram um papel importante na mudança”.

Nesse sentido, é vital criar um ambiente que possibilite uma gestão participativa, onde cada um possa contribuir com o que tem de melhor para oferecer para agregar a equipe, para possam de forma articulada desenvolver suas atividades, se sentindo parte ativa de um todo, no qual todos estejam mobilizados com uma mesma finalidade.

O mercado de trabalho busca indivíduos críticos, questionadores e reflexivos, que correspondam aos desafios da profissão e do mercado de trabalho, possibilitando experienciar, para possa adquirir e exercer suas competências livremente para se constituir como sujeito e adquirir competência profissional.

O profissional que desenvolve sua competência interpessoal, possui maior capacidade em lidar com as situações de conflito, em potencializar talentos e gerir trabalho em um clima de confiança e satisfação. Assim, ele deixa de olhar apenas para si, podendo tornar-se capaz de compreender a complexidade das relações entre seres humanos (MUNARI; BEZERRA, 2004, p. 485).

Nesse sentido, o desenvolvimento da competência interpessoal pode ajudar a compreender e lidar com essas questões, já que nos permite ampliar nossa percepção sobre as pessoas. Esse processo precisa ser treinado articuladamente com o crescimento pessoal e requer autopercepção, autoconscientização e auto aceitação.

Atualmente, muito além da remuneração, as pessoas buscam por estabilidade e boas condições de trabalho, que ofereça um ambiente agradável e uma equipe harmoniosa, para desempenhar as suas atividades tranquilamente e usufruir de horas de descanso sem levar trabalho para casa.

É justamente por meio da competência em comunicação que o enfermeiro garante um bom desempenho das suas funções, inclusive gerenciais. O fortalecimento do processo comunicativo e a garantia de que ele ocorra de forma clara e eficiente é essencial na gerência de enfermagem, já que a troca de informações entre serviços, instituições e população é altamente desejada (SANTOS; BERNARDES, 2010, p. 360).

Líderes eficientes são coerentes em sua comunicação verbal e não verbal; seus seguidores têm clareza acerca das mensagens que recebem. Da mesma forma, os líderes são sensíveis às mensagens

verbais e não verbais dos subordinados e buscam incoerências capazes de indicar problemas não resolvidos ou necessidades. (MARQUIS; HUSTON, 1999, p. 340).

Segundo Santos; Bernardes (2010, p. 359): “é por meio desta comunicação eficiente que o enfermeiro garante a identificação de problemas individuais e coletivos na população, podendo então relacioná-los com a análise da situação encontrada e direcioná-los para um planejamento de cuidado apropriado e efetivo”.

A importância da informação em saúde destaca-se pela visão epidemiológica que propicia ao enfermeiro identificar problemas individuais e coletivos na população, relacionados como elementos para a análise da situação encontrada, subsidiando a busca de possíveis alternativas de encaminhamento e planejamento para a resolução dos problemas encontrados (PERES; CIAMPONE, 2006, p. 497).

Para Kurcgant (1991, p. 205): “ao assumir um trabalho em instituições, o enfermeiro se depara indiscutivelmente com situações diversas que lhe exigem conhecimentos, habilidades e atitudes coerentes, precisas e imparciais para uma tomada de decisão que venha de encontro de seus valores pessoais e éticos e ao mesmo tempo que atenda aos objetivos e metas da organização.

Organizar o trabalho de outros profissionais e assumir, de fato, o papel de líder no sistema de saúde são os DESAFIOS a enfrentar na gerência de saúde. Há de se ter, uma visão revolucionária que por parte das instituições formadoras no sentido de estar preparando acadêmicos e enfermeiros para um mercado que cada vez mais solicita profissionais qualificados a exercerem a liderança na gerência de saúde (CHRISTOVAM, 2005, p. 555).

Assim, consideramos que o desenvolvimento da competência interpessoal pode ser uma ferramenta poderosa para transformar a prática gerencial do enfermeiro; uma vez que esta permite a formação de um líder que consiga avaliar e dimensionar os problemas de modo global, construindo relações significativas que permitam exercer o seu papel com segurança e transparência (MUNARI; BEZERRA, 2004, p. 486).

2.3. RESULTADOS

Os participantes desse estudo foram 42 enfermeiros e gestores hospitalares, sendo enviado o questionário por e-mail para todos os contemplados pela amostra, obedecendo os critérios de inclusão e exclusão, dos quais 5 são gestores e 37 enfermeiros. Os demais enfermeiros não estavam contemplados devido aos critérios de exclusão, por estarem atuando num período inferior a 6 meses, não responderam à pesquisa ou estarem afastados do trabalho (férias, LS).

2.3.1. Enfermeiro gestor na ótica dos gestores hospitalares

A amostra de gestores foi predominantemente do sexo feminino (60%), com média de idade de 31 a 40

anos, e em média 10 anos de experiência na instituição. Destes, 4 possuem curso de especialização completo, voltados a área de gestão, recursos humanos, auditoria e urgência/emergência, e apenas 1 com ensino superior completo (Tabela 1).

Tabela 1 - Características sociodemográficas dos gestores.

Faixa Etária	Sexo	Área de atuação	Nível de instrução	Especialidade	Tempo de atuação na área
31 a 40	Feminino	Enfermagem	Superior	Outra	0 a 5 anos
31 a 40	Masculino	Direção	Especialização	Gestão, Auditoria, Urgência/Emergência Gerenciamento do Serviço de Enfermagem	16 a 20 anos
31 a 40	Feminino	Enfermagem	Especialização	Recursos Humanos	11 a 15 anos
Até 30	Feminino	RH/DP	Especialização	Recursos Humanos	0 a 5 anos
31 a 40	Masculino	Enfermagem	Especialização	Gestão	6 a 10 anos

Referente a área de atuação dos gestores, a maioria atua na área da enfermagem (60%), os demais estão incluídos nos setores recursos humanos (RH) e departamento pessoal (DP) (20%) e direção (20%) (Tabela 1). Quando questionados em relação a busca por qualificação na sua área de atuação, todos responderam que buscam com frequência (60% anualmente e 40% a cada seis meses) e que julgam a qualificação importante para bom desempenho de suas atividades profissionais.

Ao serem questionados sobre as fragilidades identificadas na formação do enfermeiro, a amostra de gestores destacou o planejamento/organização com média de 6,4, liderança e motivação com média 6,2 e domínio técnico com 5,8, podendo-se destacar ainda a comunicação, trabalho equipe e comprometimento com a profissão (Tabela 2).

Tabela 2 – Fragilidades na formação do enfermeiro (1 para menor e 10 para maior).

Requisitos	G. 1	G. 2	G. 3	G. 4	G. 5	Média
Domínio Técnico	1	10	5	9	4	5,8
Liderança e Motivação	2	10	6	6	7	6,2
Gestão	1	10	6	8	3	5,6
Comunicação	1	10	6	7	2	5,2
Planejamento/Organização	1	10	5	9	7	6,4
Trabalho em Equipe	1	10	2	9	4	5,2
Inovação/Proatividade	1	3	5	8	8	5
Comprometimento	1	10	2	9	4	5,2
Ética e Humanização	1	3	2	9	3	3,6
Visão de Futuro	1	10	3	9	5	5,6

No que se refere ao estilo de liderança que a instituição busca no enfermeiro, 60% dos gestores responderam que esperam que os profissionais sejam consultivos/participativos, os demais relacionaram os estilos autocrático e transformacional. Dentre as dez principais competências elencadas que a instituição busca ao selecionar o enfermeiro, destacou-se com maior média a liderança, seguido do relacionamento interpessoal, trabalhar com processos e o trabalho em equipe (Tabela 3), visto a importância destas competências serem trabalhadas durante os cursos de graduação.

Tabela 3 - Competências que a Instituição busca ao selecionar o enfermeiro

Requisitos	G. 1	G. 2	G. 3	G. 4	G. 5	Média
Comunicação efetiva	2	7	9	10	8	7,2
Planejamento do Cuidado	2	8	9	10	8	7,4
Organização	2	9	9	10	8	7,6
Relacionamento Interpessoal	2	10	9	10	10	8,2
Trabalhar com Processos	2	10	9	9	10	8
Conhecimento em Gestão	2	8	10	9	8	7,4
Trabalhar com Tecnologias	2	8	9	9	9	7,4
Liderança	2	10	10	10	10	8,4
Conhecimento Técnico	2	9	8	10	9	7,6
Trabalho em Equipe	2	9	9	10	10	8

Toda a amostra de gestores afirmou que o enfermeiro busca atualização/qualificação permanente. Já quando indagados sobre a habilidade técnica do

enfermeiro, numa escala de 1 a 10 60% julgou como sendo 8, o que é um fator positivo (Tabela 3). Sobre a flexibilidade do enfermeiro, ou seja, se o mesmo é aberto a novos desafios, também na escala de 1 a 10, sendo 1 como pouco flexível e 10 como muito flexível, um gestor deu nota 6, dois pontuaram como 7 e dois como 8. Referente à capacidade de liderança do enfermeiro perante a equipe, dois gestores qualificaram como 6, dois como 8 e um como 10 (Tabela 3).

Em relação a confiabilidade, ou seja, enfermeiro transmite confiança/segurança perante a equipe, a notas variaram de 6 a 10 entre os gestores participante da pesquisa. Já para o quesito valorização da equipe as notas dadas pelos gestores variam 5 a 10. Todos os gestores responderam que os enfermeiros auxiliam a equipe no desenvolvimento das atividades e que o relacionamento do mesmo com os demais profissionais da área da saúde é satisfatório.

Nota-se também que a maioria dos gestores julgam a assistência prestada pelos enfermeiros aos pacientes e familiares como sendo boa, já que as notas predominantes foram 7, 8 e 9 em uma escala de 1 a 10. O mesmo observa-se nas respostas dadas quando foram indagados sobre o tratamento recebido pelos enfermeiros na instituição, neste quesito as principais pontuações foram 8, 9 e 10. Segundo a maioria dos gestores, os enfermeiros são imparciais e justos perante a equipe.

2.3.2. Enfermeiro gestor na ótica auto avaliativa

A amostra de enfermeiros é predominantemente do sexo feminino, com média de idade entre 31 a 40 anos, casadas, sem filhos (59%) e residentes no município aonde trabalham (92%). Destes, a maioria atua no setor de Urgência/Emergência/ SAMU/UPA (32%), UTIs (22%) e Unidades de Internações Clínica/Cirúrgica (16%) (Tabela 4).

Tabela 4 - Características sociodemográficas dos enfermeiros.

Descritor	Respostas	Percentual
Sexo		
Masculino	4	11%
Feminino	33	89%
Faixa etária		
Até 30	4	11%
31 a 40	25	68%
41 a 50	8	22%
Estado Civil		
Casado	19	51%
Solteiro	9	24%
União estável	19	7%
Outros	5	2%
Filhos		
Sim	15	41%
Não	22	59%
Reside no município que trabalha		
Sim	34	92%
Não	3	8%
Setor de atuação		
CCIH	1	3%
Centro Cirúrgico/CME/SRPA	4	11%
Hemodiálise/Quimioterapia/CDI	2	5%
Materno/Infantil (pediatria e maternidade)	4	11%
Unidades de Internações Clínica/Cirúrgica (U 1, U 3 e U 5)	6	16%
Urgência/Emergência/ SAMU/UPA	12	32%
UTIs (neonatal, pediátrica, adulta)	8	22%

Em relação aos turnos de trabalho, 24% dos enfermeiros entrevistados atuam no turno da manhã, 24% tarde, 35% manhã e tarde, 16% no período da noite. Destes, 3% possuem carga horária semanal de 30 horas, 73% 36 horas, 5% 40 horas e 19% de 44 horas. Sendo que 35% possuem vínculo com outra instituição e 65% não.

Referente a formação, a maioria (57%) não fez formação técnica, 16% possuem mestrado incompleto, 5% mestrado completo, 5% especialização incompleta, 65% especialização completa e 8% curso superior completo. Em relação ao tempo de experiência, 54% dos enfermeiros possuem de 5 a 10 anos de atuação na área, o restante se distribui entre 11 a 15 anos, 16 a 20 anos, mais de 21 anos e menos de 5 anos. A remuneração recebida por 75,7% destes é de 3 a 4ª salários mínimos.

A maioria da amostra de enfermeiros busca por qualificação (81%), numa periodicidade de a cada 12 meses, ou seja, anualmente (54,1%), já os demais buscam qualificar-se a cada 6 meses (18,9%), a cada 2 anos (24,3%) e a cada 5 anos (2,7%). Destes, 41% recebe incentivo pela Instituição para realizar qualificação e 59% não.

No quesito satisfação em relação a unidade que atua, sendo 1 como não gosto e 10 como gosto muito, um enfermeiro pontuou (4), um (7), um 8, doze (9) e vinte e dois (10). Em relação a habilidade técnica, numa escala de 1 a 10 um enfermeiro respondeu que a mesma é (5), dois (6), cinco (7), onze (8), treze (9) e cinco (10). Relacionado a habilidade técnica da equipe, três enfermeiros responderam como (5), um (6), oito (7), quinze (8), oito (9) e dois (10).

Ao serem questionados sobre a possibilidade de atuar em outro setor, 38% gostariam de atuar na UTIs (neonatal, pediátrica, adulta), 30% na Urgência/Emergência/ SAMU/UPA, 14% Hemodiálise/Quimioterapia/Centro de Diagnóstico por Imagem (CDI), 5% Centro de Controle de Infecção (CCIH), 5% materno/infantil e 5% nas unidades de internação clínicas e cirúrgicas e 3% no Centro Cirúrgico/Central de Material e esterilização (CME)/Sala de Recuperação Pós Anestésica (SRPA).

Tabela 5 – Caracterização da enfermagem como liderança.

Descritor	Respostas	Percentual
Estilo de Liderança		
Autocrático	1	3%
Consultivo/Participativo	21	57%
Democrático	12	32%
Transformacional	3	8%
Atuação		
Administrativo	1	3%
Assistencial/responsável de setor	33	89%
Coordenação de área	2	5%
Gerência	1	3%
Número de funcionários sob sua supervisão/liderança		
Até 10	15	41%
10 a 30	18	49%
31 a 50	3	8%
Acima de 51	1	3%
Competência com maior facilidade		
Comunicativa	13	35%
De cuidado	15	40,5%
De serviço	5	13,5%
Organizacional	4	11%
Competência com maior dificuldade		
Comunicativa	10	27%
De cuidado	2	5%
De serviço	8	22%
Organizacional	17	46%

Na caracterização da enfermagem como liderança identificou-se que em destaque o estilo Consultivo/Participativo (57%). Dos profissionais de enfermagem entrevistados, 89% atuam diretamente na área assistencial/responsável de setor, 49% possuem 10 a 30 funcionários sob sua supervisão/liderança, sendo destacadas as competências de cuidado e

comunicação, no entanto as fragilidades observadas por estes foram a organizacional, comunicativa e de serviço (Tabela 5).

Os enfermeiros afirmaram que gostam de gerir/liderar pessoas, sendo que 32% responderam que possuem dimensionamento exato dos recursos humanos e 68% não. Destes, todos afirmaram que há qualificação permanente e continuada para a sua equipe (35% bimestral, 35% mensal, 11% semanal e 19% trimestral). Quando indagados sobre a flexibilização de horários/escalas da sua equipe para estudos/capacitações, a maioria respondeu que oferece tal flexibilização. O turnover na equipe no último ano foi de 24% com 1 entrada e/ou 1 saída no último ano, 38% com entrada ou saída a cada semestre, 27% com entrada ou saída a cada trimestre, 8% entrada ou saída mensal e 3% semestral.

A enfermagem vem ganhando espaço ao passar dos anos, com as diversas batalhas travadas para que seja reconhecida pelo trabalho que desenvolve, pela competência técnica, teórica e pelas habilidades que esse profissional desenvolve ao longo da sua formação, entre elas a capacidade de gestão e através da experiência que adquire nas práticas diárias.

Nesse sentido, analisa-se esse profissional e identifica-se quais as suas fragilidades e competências ainda latentes, seja elas na sua formação ou de ordem pessoal. A partir disso, consegue-se caracterizar como é esse profissional que se encontra atuando hoje na área hospitalar, e a partir da percepção dos gestores hospitalares, consegue-se identificar quais características os mesmos buscam ao contratar um profissional enfermeiro.

A predominância do sexo feminino entre os profissionais da enfermagem, é um aspecto histórico cultural, o que corrobora com o estudo realizado que demonstra que a Enfermagem possui características basicamente femininas, pois a equipe analisada era composta 72% por mulheres, com média de idade de 41 anos e mais de 5 anos de tempo de serviço na instituição (DIAS, GRION, MARTINS, 2015).

Apesar da inserção do sexo masculino nesta profissão ter aumento nos últimos anos, o atrativo da formação universitária não tem sido apelo suficiente para que os homens vislumbrem a enfermagem como opção profissional, o que não é observado em outras profissões, já que a maioria dos cargos de gerência são ocupados por homens. Considera-se que profissionais com faixa etária de 31 a 40 anos, apesar de no contexto atual serem considerados jovens, possuam maturidade suficiente para exercer a profissão, com a competência e dedicação exigida.

Para complementar a sua formação e qualificação os enfermeiros tem buscado cursos de especialização, mestrado e/ou doutorado em áreas específicas. Na amostra estudada, observa-se que a maioria realizou cursos de especialização, em diferentes áreas do conhecimento, destacando-se as áreas de gestão e recursos humanos, o que demonstra que os profissionais então preocupados em assegurar seu papel e seu compromisso na qualidade do serviço

prestado. Destaca-se que a constante busca por qualificação tem sido uma exigência do mercado, frente a ampliação da área de atuação do enfermeiro, que deve possuir capacitação e competências para entender estas novas demandas.

Quanto a carga horária de trabalho, a maioria dos entrevistados possui um vínculo de 36 horas semanais com a instituição estudada. O Conselho Regional de Enfermagem (COREN) e Conselho Federal de Enfermagem (COFEN) não definem um número de horas do profissional enfermeiro, seguindo as definições da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) que limita o vínculo de 44 horas semanais com uma mesma instituição. Nesse sentido, a existência de uma carga horária adequada as atividades que o enfermeiro executa é importante, já que a jornada de trabalho por expor o profissional ao desgaste, ao sofrimento, ao estresse crônico ou agudo, sendo que o excesso de trabalho torna estes profissionais mais vulneráveis a ocorrência de doenças mentais. Estudos demonstram que enfermeiros estressados estão mais susceptíveis à acidentes e enfermidades ocupacionais, associado a isto, está a redução na qualidade do serviço prestado, que pode resultar em consequências negativas aos pacientes (DALRI *et al.* 2014).

A enfermagem, não possui um piso salarial a nível nacional, a sua remuneração varia de acordo com o dissídio coletivo da categoria e ao plano de cargos e salários da instituição. Registra-se que apenas as instituições mais preparadas e preocupadas com a qualidade e remuneração do profissional investem nessa estratégia de retenção de talentos.

Conforme Brasil (2000 e 2015), o COFEN/Conselhos Regionais e as entidades representativas da enfermagem vem apoiando o Projeto de Lei 2295/00, que visa regulamentar a jornada em 30 horas e o Projeto de Lei 459/2015, que visa estabelecer piso salarial nacional para enfermeiros, técnicos e auxiliares de Enfermagem, sendo a proposta de piso salarial de R\$7.880,00 reais para os Enfermeiros, a ser reajustado pelo INPC anualmente, 50% desta quantia para os técnicos de enfermagem e 40% para auxiliares de enfermagem e parteiras. Porém, muito tempo já se passou e existem dificuldades na aprovação dos projetos de lei.

Conforme dados do SERGS - Sindicato dos Enfermeiros do Rio Grande Do Sul, existe um comportamento no mercado de trabalho que indica que os profissionais enfermeiros, para jornadas de trabalho de 36 horas semanais, recebem como salário inicial, em média, R\$2.814,50, sendo pauta constante de reivindicações. No entanto, as propostas não têm sido acolhidas pelas patronais, e fixar um piso salarial de baixo valor não seria prudente, posto que vincularia toda a categoria a este patamar salarial desfavorável (BRASIL, 2015).

A satisfação e a motivação apresentada pelos profissionais pesquisados em relação a área em que atuam é pontuada com notas máximas pela maioria dos profissionais. Nesse sentido, podemos fazer algumas relações como por exemplo a Instituição incentiva e oferece qualificação, a remuneração da maior parte dos

profissionais enfermeiros é de 3 a 4 salários mínimos, sendo assim atrativa pela região em que o hospital se encontra. Porém esta realidade, não é padrão quando se considera o contexto nacional, já que muitos estudos colocam a remuneração como um dos principais fatores de insatisfação do trabalho entre os profissionais da enfermagem.

No quesito fragilidades dos enfermeiros, os gestores destacaram o planejamento/organização, liderança/motivação, domínio técnico, competências organizacionais, capacidade de comunicação e de serviço. Estudos demonstram que a superação dessas fragilidades é importante, pois estas podem interferir na rotina de trabalho do enfermeiro, cabe superar as habilidades de execução de técnicas e perpassar o desenvolvimento do conhecimento e a diversidade de experiências vivenciadas (SERGS, 2018).

Considerando a necessidade de um perfil direcionado ao planejamento, estudos mostram que construir um planejamento integrado e participativo contribui para a organização dos serviços de saúde e para o enfrentamento de conflitos e problemas institucionais (SILVA *et al.* 2016).

Em relação fragilidade relacionada e liderança e motivação, estudos relatam que cabe ao enfermeiro assumir também o papel articulador, orientador e assim preparar sua equipe continuamente, motivando-a, sensibilizando-a, em relação à busca do conhecimento e crescimento profissional (CHAVES *et al.* 2015).

Ao analisar o estilo de liderança destacado como ideal para o enfermeiro na ótica do gestor, sendo ressaltado o consultivo/participativo, identifica-se as características descritas para este estilo de liderança, dando ênfase a tomada de decisões em que se utiliza conhecimentos disponíveis em todos os níveis, sendo as metas estabelecidas a partir de discussões com a equipe, levando em conta a consulta e a participação no processo de trabalho.

Estudos demonstram que o enfermeiro gestor pode ajudar a desenvolver as pessoas por ele lideradas, através de relações mais cooperativas e menos subordinadas por meio do interesse genuíno em cooperar com o desempenho das pessoas, com promoção e estímulo à capacitação da equipe sob sua gestão, e ainda através do desenvolvimento pessoal das competências que facilitam as relações interpessoais, a comunicação e a criatividade. Caberá ao enfermeiro gestor se instrumentalizar, a fim de entender as motivações do outro, compartilhar responsabilidade, mediar treinamentos em serviço e promover um clima de confiança e satisfação no trabalho (CAMELO *et al.* 2016).

Entre as múltiplas competências requeridas dos enfermeiros, a capacidade de liderança foi a mais valorizada pelos gestores, pois é por meio dela que se aglutinam as demais competências demandadas para o exercício pleno da Enfermagem (ARAGÃO *et al.* 2016). A pesquisa demonstra que as competências destacadas pelo gestor hospitalar na busca de um profissional enfermeiro são a liderança, relacionamento interpessoal, trabalho em equipe e saber trabalhar com processos. Já as competências de maior facilidade destacadas pelos

enfermeiros é a comunicativa e de cuidado.

Em um estudo com gestores da organização hospitalar privada, foram elencadas 20 competências, sendo consideradas as de maior importância às relativas à comunicação, liderança, comprometimento, responsabilidade social e empreendedorismo, com médias entre 4,50 e 8,40 (MEIRA, KURCGANT, 2015).

Os gestores entrevistados na sua maioria atuam na área da enfermagem e os enfermeiros diretamente na área assistencial como responsável pelo setor de atuação, com funções de supervisão ou liderança. A liderança possibilitará que o enfermeiro seja agente de mudanças na organização do processo de trabalho de sua equipe e consequentemente na assistência prestada ao cliente (SILVA *et al.* 2016). Estudos evidenciam que em muitos momentos o enfermeiro vai se deparar com situações as quais terá que solucionar situações conflitantes junto a sua equipe e aos demais profissionais da área (SOARES *et al.* 2016).

Entende-se que gerenciar pessoas é a busca constante por colaboradores aptos, com foco no desenvolvimento de habilidades e oferecendo condições de aprendizagem que proporcionem a eficácia na recepção de conhecimentos (COSTA *et al.* 2016). Estudos demonstram que a liderança tem poucas chances de avançar na enfermagem se não for incentivada por meio de atitudes inovadoras, investimentos coletivos e união de todos da equipe, aspectos caracterizados como positivos nas práticas de liderança identificadas (SILVA *et al.* 2016). Os profissionais que não possuem habilidade de liderança enfrentam maiores dificuldades para realizar a gestão das pessoas que estão sob a sua supervisão, pois algumas situações exigem muita maturidade e discernimento para a resolução e manejo de situações específicas.

Ao realizar o trabalho em equipe, cabe a esse profissional maior capacidade em lidar com conflitos e desafios, como também gerenciar as atividades em um ambiente de confiança e de satisfação (SOARES *et al.* 2016).

O fato de a maioria dos enfermeiros entrevistados estar aberto a ser remanejada de setor/área dentro do hospital, demonstra que os mesmos estão abertos a novos desafios e que não permanecem acomodados nos seus locais de trabalho. Esse dado é importante para instituições, pois assim conseguem contar com os profissionais para os demais setores de atuação, para quando surgirem vagas ou mesmo necessidade de realocação. Por outro lado, se evidencia que profissional enfermeiro, está aberto a novos desafios no mercado de trabalho, não restringindo a sua atuação a uma especialidade específica.

Os enfermeiros entrevistados sinalizam que gostam de gerir pessoas, fator que é corroborado com a opinião dos gestores entrevistados, que destacam as seguintes qualidades destes profissionais: transmitem confiança e segurança perante a equipe, possuem habilidade técnica, auxiliam a equipe no desenvolvimento das atividades, valorizam a equipe, são flexíveis, abertos a novos desafios, possuem um relacionamento satisfatórios com os demais profissionais da área da saúde e que possuem

capacidade de liderança.

Estudos confirmam que a experiência acumulada durante o exercício profissional e, principalmente, a partir da prática gerencial, possibilita ao enfermeiro realizar a atividade gerencial com segurança, o que pode relacionar-se com o prazer na medida em que favorece o processo de se relacionar com a equipe de trabalho, tomar decisões e assumir as responsabilidades inerentes à função desempenhada (SANTOS *et al.* 2013).

Confirmando que os enfermeiros entrevistados transmitem confiança e segurança, possuem habilidade técnica e auxiliam a equipe no desenvolvimento das atividades, estudos provam que o enfermeiro deve estar capacitado para atuar de forma acertada junto aos demais profissionais, auxiliando-os nas diversas ações que permeiam o cuidado ao paciente no cenário hospitalar, conforme preconizado na lei do exercício profissional (SOARES *et al.* 2016).

O perfil do enfermeiro envolve competências gerenciais que garantam o comprometimento com suas ações, o pensamento em sua equipe e como equipe, o uso da comunicação como ferramenta fundamental para o sucesso, características empreendedoras para assumir riscos e proporcionar inovação nos processos da organização (COSTA *et al.* 2016). Estudos comprovam que a demanda é por um profissional com conhecimento técnico adequado, motivado a adquirir novos conhecimentos e desenvolver habilidades para enfrentar mudanças com agilidade e decisões assertivas, criativas, inovadoras, agregando valor econômico à empresa e social ao indivíduo (MEIRA, KURCGANT, 2015).

A habilidade técnica da equipe foi considerada satisfatória, mas merece atenção por parte dos enfermeiros, bem como treinamento para que a equipe possa ser qualificada, fator este comprovados por estudos que ressaltam o fato de que a equipe de enfermagem representa o percentual mais significativo de pessoal nos hospitais brasileiros e ela necessita de educação permanente em saúde (DIAS, GRION, MARTINS, 2015).

Os enfermeiros entrevistados sinalizaram que realizam educação continuada para a sua equipe mensalmente ou bimestralmente, que oferecem flexibilização de horários/escalas para a sua equipe, para que os mesmos possam participar de qualificações ou seguir os estudos em determinada área de interesse. Fator comprovado por um estudo que demonstra que os processos educativos devem estar em consonância com os interesses dos envolvidos, atendendo aos anseios e às necessidades daqueles que deles irão participar, aos objetivos da instituição e, no caso específico da enfermagem, à finalidade do trabalho que é a melhoria da assistência de enfermagem (CAMELO *et al.* 2016).

Em relação ao turnover nas suas equipes no último ano, os enfermeiros destacam a entrada e saída de novos profissionais a cada semestre, seguida por alguns que identificaram alterações na equipe a cada trimestre. É de conhecimento que o alto turnover pode

impactar negativamente na rotina hospitalar e na qualidade do serviço prestado, pois requer que os novos profissionais admitidos sejam treinados e supervisionados até que dominem a rotina do funcionamento do local de atuação.

Os gestores também avaliaram a assistência prestada aos pacientes e familiares, sendo a mesma considerada boa, afirmando ainda que o enfermeiro é respeitado pela equipe de enfermagem e demais membros da equipe de saúde e que o mesmo é imparcial e justo perante a equipe.

Em relação a assistência prestada, estudos mostram que os serviços de governança hospitalar estão diretamente voltados para o conforto, segurança e bem-estar do cliente/usuário interno e externo, buscando transformar o ambiente para torná-lo mais acolhedor. Com a implantação desse tipo de serviço, a qualidade e eficiência tornam-se peças relevantes na produção da saúde (CHAVES *et al.* 2015). Evidenciando a reflexão dos gestores da instituição sobre a implementação de ações que contribuam para a melhoria da qualidade assistencial (DIAS, GRION, MARTINS, 2015).

Pode-se dizer que os gestores relataram um perfil bem definido de enfermeiros que buscam no mercado do trabalho, e que os mesmos possibilitam aos enfermeiros participar e realizarem educação continuada para as suas equipes, justamente para fazer com as mesmas estejam aptas a trabalhar com as novas tecnologias, rotinas e processos de trabalho que a Instituição vem implantando. Destaca-se ainda que, o profissional enfermeiro nunca está pronto, mas que deve estar sempre em constante atualização e aperfeiçoamento para que se qualifique e esteja preparado para conduzir as dificuldades e situações que ocorrem na sua rotina de trabalho.

CONCLUSÃO

A exigência do mercado de trabalho faz que os acadêmicos e profissionais enfermeiros sejam instigados a saber qual é o perfil que a área hospitalar busca ao selecionar um enfermeiro para uma vaga. Pode-se destacar que esta é uma área bastante almejada por parte dos estudantes ao sair da graduação, o que leva o mesmo a se qualificar para estar apto a concorrer dignamente para um processo seletivo, sendo muito mais fácil de concorrer, uma vez que se possui informações mais próximas sobre o tipo de profissional que se busca.

Neste estudo foi possível identificar o perfil e as competências do enfermeiro gestor de um hospital de grande porte da Região do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul. A instituição hospitalar em estudo, busca no mercado de trabalho profissionais qualificados e comprometidos, podendo ser destacadas as competências de liderança, relacionamento interpessoal, trabalho em equipe e organizacional. Elementos esses que compõem um profissional altamente qualificado e comprometido com a Instituição a partir das competências destacadas.

Os gestores hospitalares identificaram

fragilidades na formação do enfermeiro voltadas ao planejamento/organização, seguida de liderança e motivação e domínio técnico. Buscando no mercado enfermeiros com competência de motivação, relacionamento interpessoal, que saibam trabalhar com processos e equipe, possuam habilidade técnica e que transmitam confiança/segurança perante a equipe.

Já os enfermeiros na sua maioria buscam qualificação anualmente, gostam da unidade em que atuam, possuem capacidade técnica, identificam maior facilidade na competência de cuidado e comunicativa, destacando maior fragilidade na organizacional. Eles gostam de gerir pessoas, buscam flexibilizar horários e escalas para a sua equipe possa se qualificar e oferecem formação permanente e continuada para a sua equipe.

Cabe ressaltar que o profissional, a equipe e a instituição se beneficiam se o enfermeiro adotar um estilo de liderança consultivo/participativo, possuir e dominar a habilidade técnica, busca constantemente por qualificação, que transmita confiança e segurança, seja imparcial e justo, valorize e auxilie no desenvolvimento das atividades, tenha um bom relacionamento com os profissionais da área da saúde e que esteja sempre aberto a novos desafios.

Compete ao profissional enfermeiro se atentar para superar fragilidades na sua formação acadêmica ou mesmo características pessoais, no que tange a capacidade de planejamento/organização, liderança/motivação e domínio técnico, destacados pelos gestores. Ou ainda na sua auto avaliação, considerar as fragilidades organizacional, comunicativa e de serviço, que demandam maior atenção.

Recomenda-se que outros estudos sigam com o mesmo enfoque, contemplando mais Instituições hospitalares para que se possa identificar se o perfil identificado nessa instituição se assemelha com as demais do estado ou mesmo do país, podendo identificar se as competências e fragilidades destacadas pelos gestores e enfermeiros são condizentes com as encontradas no presente estudo.

REFERÊNCIAS

ARAGÃO, O. C. TEÓFILO, J. K. S. NETTO, J. J. M. SOARES, J. S. A. GOYANNA, N. F. CAVALCANTE, A. E. S. **Competências do enfermeiro na gestão hospitalar**. Espaço para a Saúde – Revista de Saúde Pública do Paraná | Londrina | V. 17 | N. 2 | P. 66-74 | dezembro 2016. DOI 10.22421/1517-7130.2016v17n2p66.

BRASIL. **Projeto de Lei Nº. 459, DE 2015**. Dispõe sobre o Piso Salarial do Enfermeiro, do Técnico de Enfermagem, do Auxiliar de Enfermagem e da Parteira. http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1658920&filename=Parecer-CSSF-10-05-2018.

BRASIL. **Parecer CNE/CES 1133/2001**. – HOMOLOGADO Despacho do Ministro em 1/10/2001, publicado no Diário Oficial da União de 3/10/2001, Seção 1E, p. 131. Available from: <http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/ces1133.pdf>

BRASIL. **Projeto de Lei N.º 2.295 DE 2000.** Dispõe sobre a jornada de trabalho de enfermeiros, técnicos, auxiliares de enfermagem e parteiras.

BOTOMÉ, F. L. LORENZINI, E. **Perfil de competências de enfermeiros de um hospital privado.** Rev. Enferm. UFPE on line., Recife, 9 (Supl. 8): 9376-84, set., 2015. ISSN: 1981-8963. Available from: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/revistaenfermagem/article/viewFile/10743/11853>

CAMELO, S. H. H. SOARES, M. I. CHAVES, M. I. ROCHA, F. L. R. SILVA, V. L. S. **Enfermeiros gerentes de um hospital de ensino: formação profissional, responsabilidades e desafios.** Ver. enferm UERJ, Rio de Janeiro, 2016; 24(3):e11637. DOI: <http://dx.doi.org/10.12957/reuerj.2016.11637>. Available from: <http://www.facenf.uerj.br/v24n3/v24n3a03.pdf>

CHAVES, L. D. P. CAMELO, S. H. H. SILVA, M. R. SILVA, N. M. PEREIRA, A. P. **Governança, higiene e limpeza hospitalar: Espaço de gestão do enfermeiro.** Texto Contexto Enferm, Florianópolis, 2015 Out-Dez; 24(4): 1166-74. <http://dx.doi.org/10.1590/0104-0707201500004010014>. Available from: http://www.scielo.br/pdf/tce/2015nahead/pt_0104-0707-tce-201500004010014.pdf

CHRISTOVAM, B. **A instituição da liderança dos enfermeiros em questões de saúde.** Rev Bras Enferm. 2005. set-out; 58(5):551-5.

COSTA, C. LAIMER, V. R. PIOVESAN, R. T. C. COELHO, E. A. **Competências gerenciais importantes em uma organização hospitalar.** RAIMED - Revista de Administração IMED, 6(1): 45-55, jan./jun. 2016 - ISSN 2237-7956. DOI: 10.18256/2237-7956/raimed.v6n1p45-55.

DALRI, R. Cássia. M. B. SILVA, L. A. MENDES, A. M. O. C. ROBAZZI, M. L. C. C. **Carga horária de trabalho dos enfermeiros e sua relação com as reações fisiológicas do estresse.** Rev. Latino-Am. Enfermagem Artigo Original. nov-dez. 2014;22(6):959-65. DOI: 10.1590/0104-1169.3292.2503. Available from: http://www.scielo.br/pdf/rlae/v22n6/pt_0104-1169-rlae-22-06-00959.pdf

DIAS, A. O. GRION, C. M. C. MARTINS E. A. P. **Análise da qualidade do time de resposta rápida em hospital universitário: Opiniões de enfermeiros.** Cienc Cuid Saúde 2015 Jan/Mar; 14(1):917-923. DOI: 10.4025/ciencucuidsaude.v14i1.22919. ISSN 1984-7513 (on-line).

FURUKAWA, P. O. CUNHA, I. C. K. O. **Perfil e competências de gerentes de enfermagem de hospitais acreditados.** Rev. Latino-Am. Enfermagem. 19(1) jan-fev 2011, página 1 – 9. Available from: http://www.scielo.br/pdf/rlae/v19n1/pt_15

FURUKAWA, P. O. CUNHA, I. C. K. O. **Da gestão por competências às competências gerenciais do enfermeiro.** Rev Bras Enferm, Brasília. 2010. nov-dez; 63(6): 1061-6.

GARCEZ, R. M. HUSTON, C. J. SCHAAN, E. MARQUIS, B. L. **Administração e liderança em enfermagem: teoria e aplicação.** Porto Alegre - Artmed. 2002

KURCGANT, P. **Administração em Enfermagem.** São Paulo: EPU, 1991.

MARQUIS, B. I. HUSTON, C. J. **Administração e liderança em enfermagem: teoria e aplicação.** Trad. Regina Machado Garcez e Eduardo Schaan. 2 ed. – Porto Alegre: Artmed, 1999.

MEIRA, M. D. D. KURCGANT, P. **Competências de Egressos Graduados em Enfermagem: Avaliação de Gestores Empregadores.** Rev. Cienc. Gerenc., v. 19, n. 30, p. 60-64, 2015. Available from: <http://www.pgsskroton.com.br/seer/index.php/rcger/article/view/3666/3140>

MOURA, G. M. S. S. INCHAUSPE, J. A. F. DALL'AGNOL, C. M. MAGALHÃES, A. M. M. HOFFMEISTER, L. V. **Expectativas da equipe de enfermagem em relação à liderança.** Acta Paul Enferm. 2013; 26(2):198-204.

MUNARI, D. B. BEZERRA, A. L. Q. **Inclusão da competência interpessoal na formação do enfermeiro como gestor.** Rev Bras Enferm, Brasília (DF) 2004 jul-ago;57(4):484-6.

OLIVEIRA, L. M. N. QUEIRÓS, P. J. P. CASTRO F. V. A. **competência profissional dos enfermeiros: um estudo em hospitais portugueses.** International Journal of Developmental and Educational Psychology INFAD Revista de Psicologia, Nº2-Vol.1, 2015. ISSN: 0214-9877. pp:143-158. Available from: http://dehesa.unex.es/bitstream/handle/10662/6414/0214-9877_2015_1_2_143.pdf?sequence=1&isAllowed=y

PERES, A. M. P. CIAMPONE, M. H. T. **Gerência e competências gerais do enfermeiro.** Texto Contexto Enferm, Florianópolis, 2006 Jul-Set; 15(3): 492-9.

SANTOS, J. L. G. PROCHNOW, A. G. SILVA, D. C. SILVA, R. M. LEITE, J. L. ERDMANN, A. L. **Prazer e sofrimento no exercício gerencial do enfermeiro no contexto hospitalar.** Esc Anna Nery (impr.) 2013 jan - mar; 17 (1):97 -103. Available from: <http://www.scielo.br/pdf/ean/v17n1/14.pdf>

SANTOS, M. C. BERNARDES, A. **Comunicação da equipe de enfermagem e a relação com a gerência nas instituições de saúde.** Rev Gaúcha Enferm., Porto Alegre (RS) 2010 jun;31(2):359-66.

SERGS - **Sindicato dos Enfermeiros do Rio Grande do Sul.** [homepage Internet]. [Acesso em 2018 Mai 23]. Available from: <https://sergs.org.br/piso/>

SILVA, V. L. S. CAMELO, S. H. H. SOARES, M. I. RESCK, Z. M. R. CHAVES, L. D. P. SANTOS, F. C. LEAL, L. A. **Práticas de liderança em enfermagem hospitalar: uma self de enfermeiros gestores.** Rev Esc Enferm USP. 2017;51:e03. 2016. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S1980-220X2016024403206>. Available from: http://www.scielo.br/pdf/reeusp/v51/pt_1980-220X-reeusp-51-e03206.pdf

SOARES, M. I. CAMELO, S. H. H. RESCK, Z. M. R. TERRA, F. S. **Saberes gerenciais do enfermeiro no contexto hospitalar**. Rev Bras Enferm [Internet]. 2016 jul-ago;69(4):676-83. Available from: <http://www.scielo.br/pdf/reben/v69n4/0034-7167-reben-69-04-0676.pdf>

TRIGUEIRO, E. V. LEITE, J. E. L. DANTAS, D. N. A. COURA, A. S. ENDERS, B. C. **Perfil e posicionamento do enfermeiro gerente quanto ao processo de enfermagem**. Escola Anna Nery Revista de Enfermagem 18(2) Abr-Jun 2014 Esc Anna Nery 2014;18(2):343-349. Available from: <http://www.scielo.br/pdf/ean/v18n2/1414-8145-ean-18-02-0343.pdf>



O CONHECIMENTO FAZ A DIFERENÇA!



Rede SINODAL
de Educação

Educação Básica

Creche
Pré-escola
Ensino Fundamental
Ensino Médio
Centro de Idiomas

Cursos Técnicos

Agropecuária
Comunicação Visual
Enfermagem
Informática

Faculdade Três de Maio

Administração
Agronomia
Direito
Enfermagem
Engenharia de Computação
Engenharia de Produção
Pedagogia
Psicologia
Redes de Computadores
Sistemas de Informação

Extensão, Pesquisa e Pós-graduação

Nas áreas de Agropecuária,
Design, Educação, Engenharias,
Gestão, Psicologia, Saúde e
Tecnologia da Informação

Campus SETREM

Av. Santa Rosa, 2405 - Três de Maio - RS - CEP: 98910-000

Unidade Três de Maio

Av. Avai, 370 - Três de Maio - RS - CEP: 98910-000

Unidade São Paulo

Rua Tereza Verzeri, 789 - Três de Maio - RS - CEP: 98910-000

 (55) 3535 4600

www.setrem.com.br | setrem@setrem.com.br